



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

Edad y jubilación contributiva

Presentado por:

Víctor Gato Soler

Tutelado por:

Profa. Dra. María Milagros Alonso

Valladolid, 11 de julio de 2025

Resumen:

Este trabajo de fin de grado tiene como finalidad el estudio de la edad de la prestación de jubilación en España, siendo esta una de las contingencias más importantes dentro del sistema de la Seguridad Social.

Esta se encuentra cubierta en la modalidad contributiva y en la modalidad no contributiva. La modalidad contributiva tiene en cuenta los periodos de cotización y la no contributiva cubre situaciones de necesidad por causa de edad.

Este trabajo pretende conocer la prestación de jubilación contributiva en el Régimen General de la Seguridad Social a través de la jubilación ordinaria, la jubilación anticipada, la jubilación demorada, la jubilación parcial, la jubilación flexible y la jubilación activa.

Palabras clave: Seguridad Social, jubilación contributiva, jubilación ordinaria, jubilación anticipada, jubilación demorada, jubilación parcial, jubilación flexible, jubilación activa.

Abstract:

This end of degree work aims to study retirement benefit age in Spain, being this one of the most important contingencies within the Social Security System.

It is covered in the contributory modality and in the non-contributory modality. The contributory modality takes into account the contribution periods and the non-contributory periods covers situations of need because of age.

This work seeks to know the contributory modality in the General Social Security System through ordinary retirement, early retirement, delayed retirement, partial retirement, flexible retirement and active retirement.

KeyWords: Social security, contributory retirement, ordinary retirement, early retirement, delayed retirement, partial retirement, flexible retirement, active retirement.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	8
2. EL PACTO DE TOLEDO.....	10
2.1. Origen y contexto histórico del Pacto de Toledo.....	10
2.2. Objetivos del Pacto de Toledo.....	12
2.3. Estructura y funcionamiento del Pacto de Toledo.....	13
2.4. Pacto de Toledo del año 2003.....	14
2.5. Pacto de Toledo del año 2011.....	14
2.6. Pacto de Toledo del año 2020.....	17
2.7. Otras medidas que también tienen repercusión en la jubilación.....	18
3. IMPORTANCIA DE LA EDAD DE JUBILACIÓN.....	22
3.1. Relación entre la edad de jubilación y la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.....	22
3.2. Los diferentes sistemas de pensiones existentes.....	24
3.3. Las implicaciones de la edad de jubilación.....	24
3.4. Factores complementarios.....	25
4. DINÁMICA DE LA PROTECCIÓN POR JUBILACIÓN.....	26
4.1. Nacimiento.....	26
4.2. Duración.....	30
4.3. Suspensión del percibo de la pensión. Incompatibilidades.....	30
4.4. Extinción.....	32
4.5. Procedimiento.....	33
5. JUBILACIÓN ORDINARIA.....	35
5.1. Beneficiarios y requisitos.....	35
5.2. Requisitos genéricos.....	36
5.3. Requisitos específicos.....	37
6. JUBILACIÓN CON EDAD REDUCIDA POR RAZÓN DE ACTIVIDAD.....	43
6.1. Régimen Jurídico.....	43
6.2. Trabajos considerados de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre con altos índices de mortalidad o morbilidad.....	49
6.3. Actividades en las que se establecen coeficientes reductores sobre la edad ordinaria legal de jubilación.....	51
6.4. Actividades en las que se establecen directamente edades de jubilación inferiores a la ordinaria cuando se acredita un periodo mínimo de actividad.....	54
7. JUBILACIÓN CON EDAD REDUCIDA POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD.....	55
7.1. Régimen Jurídico.....	55
8. JUBILACIÓN ANTICIPADA POR CAUSA NO IMPUTABLE AL TRABAJADOR O INVOLUNTARIA.....	60
8.1. Régimen jurídico.....	60
8.2. Cálculo de la cuantía.....	64
9. JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA O POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.....	65
9.1. Régimen Jurídico.....	65
10. JUBILACIÓN DEMORADA.....	67
10.1. Introducción.....	67
10.2. Jubilación demorada vs redistribución del empleo.....	68
10.3. Encaje constitucional de la jubilación demorada.....	70
10.4. Concepto y características.....	70
10.5. Requisitos para su solicitud.....	71
10.6. Beneficios y ventajas de su adopción.....	72
11. JUBILACIÓN PARCIAL Y FLEXIBLE.....	75
11.1. Razón detrás de su creación.....	75
11.2. La jubilación parcial.....	76
11.3. La jubilación parcial anticipada.....	76
11.4. La jubilación parcial postergada.....	82

11.5. La jubilación flexible.....	83
12. CONCLUSIONES.....	87
13. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.....	92
14. LEGISLACIÓN UTILIZADA.....	97
15. TABLA DE SIGLAS.....	98

INTRODUCCIÓN.

En nuestro ordenamiento jurídico, el precepto clave de esta prestación se encuentra en el artículo 50 de la Constitución Española, este artículo establece que “los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio”¹.

Además, para analizar este tema debemos tener presente que “las previsiones demográficas” (actualmente se trata del aumento de la esperanza de vida con el consecuente envejecimiento de la población y la disminución de la tasa de natalidad o los flujos migratorios, entre otros) están generando una inversión de la estructura de la pirámide de la población que altera la relación de los pensionistas con la población activa.

Afrontar estos hechos junto a la necesidad de reforzar la equidad del sistema estableciendo una relación más adecuada entre las cotizaciones realizadas a lo largo de la vida laboral y la prestación contributiva a percibir, ha hecho necesaria la adaptación del sistema que garantice unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles en todo momento para poder enfrentarnos a cualquier situación, incluso en los periodos de crisis financiera y económica².

La jubilación es una de las contingencias con mayor peso económico dentro del sistema de la Seguridad Social, mantener su cobertura es a día de hoy, una de las exigencias políticas en la Unión Europea y sobre todo en nuestro país, por esto es necesario que, en la Unión Europea y sobre todo en España, cuanto antes se adopten nuevas medidas que permitan la sostenibilidad del sistema de pensiones a medio y largo plazo. Medidas que en nuestro país deben abordarse desde el consenso en el seno del Pacto de Toledo³.

Este trabajo de fin de grado se va a centrar en el estudio de la jubilación a nivel contributivo en el Régimen General de la Seguridad Social a través de diferentes clases de jubilación existentes, la jubilación ordinaria, jubilación anticipada, jubilación demorada, jubilación parcial y jubilación flexible.

¹ Cfr. del art. 50 Constitución Española de 1978.

² RAMÓN DÍEZ RODRÍGUEZ, J., “*La pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social español*”, Revista de Derechos Humanos y Educación, núm. 6, 2022, p. 154.

³ MONEREO PÉREZ, J., *Manual de Seguridad Social*, Granada, Tecnos, 2020, p. 318.

Procederemos hacer el desarrollo de la estructura de la que haremos uso para la explicación de cada una de las clases de jubilación contributiva.

-En el apartado I, se procederá a la redacción de una breve introducción para desarrollar la importancia del tema “Edad y Jubilación contributiva”

-En el apartado II, procederemos al estudio de la importancia que ha tenido el Pacto de Toledo, y sus diferentes revisiones a lo largo de los años, para la edad de jubilación.

-En el apartado III, se estudiará la importancia que tiene la edad, estableciendo la relación entre la edad de jubilación y la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

-En el apartado IV, procederemos al análisis de la dinámica de la protección por jubilación, su estudio lo haremos a través de un recorrido por sus distintos apartados como son su nacimiento, la duración, la suspensión con las incompatibilidades, su extinción y el procedimiento para su solicitud.

-En el apartado V, se realizará un estudio de la jubilación ordinaria, esta se trata de la jubilación más común dentro del sistema español de la Seguridad Social, dicho análisis lo haremos a través de los requisitos que deben reunir los solicitantes para poder acceder a la misma, así como el cálculo de la cuantía, la base reguladora, etc.

-En el apartado VI, procederemos al desarrollo de la jubilación con edad reducida por razón de actividad, estableciendo cuales son las principales actividades que dan derecho a esta clase de jubilación.

-En el apartado VII, se realizará un análisis de la jubilación con edad reducida por razón de la discapacidad.

Estos tipos de jubilaciones se caracterizan porque su solicitud tiene lugar antes del cumplimiento de la edad legal de jubilación exigida (edad ordinaria de jubilación), se da como consecuencia de los diferentes tipos de trabajos existentes y de sus características y condiciones especiales, por las circunstancias de la persona en el momento de su solicitud.

-En el apartado VIII, se estudiará la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador o involuntaria.

-En el apartado IX, se desarrollará la jubilación anticipada por voluntad del trabajador, mejor conocida como voluntaria.

-En el apartado X, procederemos al análisis de la jubilación demorada, esta se trata de una jubilación que en la actualidad se viene dando con mayor frecuencia puesto que permite favorecer la prolongación de la vida activa más allá de la edad mínima de jubilación.

-En el apartado XI, procederemos al análisis de la jubilación parcial y flexible.

Estos dos tipos de jubilación constituyen una excepción a la regla general de la incompatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación, puesto que ambas, aún con sus diferencias, combinan un trabajo a tiempo parcial con la situación del pensionista.

-Finalmente en los apartados XII, XIII, XIV y XV se desarrollarán las conclusiones extraídas de la redacción de este Trabajo de Fin de Grado, además de la bibliografía y legislación utilizada; y la tabla de siglas.

EL PACTO DE TOLEDO.

Origen y contexto histórico del Pacto de Toledo.

Para poder comenzar la explicación del tema que nos suscita especial interés, “la edad y jubilación contributiva”, primero debemos comenzar con la explicación de un instrumento de vital importancia histórica dentro del propio Sistema de la Seguridad Social, este es el Pacto de Toledo.

Por Pacto de Toledo debemos entender que se trata de un acuerdo político y social, de gran relevancia para el sistema español de Seguridad Social, el cual tiene como objetivo la garantía de la sostenibilidad, viabilidad y equidad dentro del sistema público de las pensiones, este pacto toma su nombre de las reuniones iniciadas en la ciudad que le da su nombre, siendo esta Toledo⁴. En estas reuniones acudieron los principales partidos políticos entre ellos estaban el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), el Partido Popular (PP), la Convergencia i Unió (CiU) que es una federación de partidos de ideología nacionalista catalana y la Izquierda Unida (IU).

En ella también participaron diferentes agentes sociales como son los sindicatos y patronales, junto con expertos para debatir y proceder al consenso de una serie de medidas que permitiesen poder asegurar hacia un futuro el equilibrio financiero y social del sistema

⁴ GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ, M., *Pacto de Toledo*, Madrid, Cinca, 2021, p. 22.

de SS, incluyéndose en el mismo, aspectos que guardasen una relación con la propia edad de jubilación⁵.

El Pacto de Toledo surge en la década de 1990 bajo un contexto social marcado por la creciente preocupación por la sostenibilidad del sistema de pensiones en España, esto debido a que el mismo comenzaba a sufrir diferentes desafíos estructurales entre los que podemos destacar, el envejecimiento progresivo de la población, el aumento de la esperanza de vida, el aumento del desempleo y los desafíos económicos presentes derivados de la recesión de los años 90, esto ocasiono un incremento de las jubilaciones anticipadas como mecanismo de ajuste laboral, lo cual generó una presión en el sistema de financiación de la SS.

Estos factores ponían en riesgo el equilibrio del sistema de financiación de la Seguridad Social basado en un modelo de reparto intergeneracional, en el que las cotizaciones de los trabajadores activos financian las pensiones de los jubilados⁶.

En el año 1994, el partido de Convergencia i Unió presentó una proposición no de ley en el Congreso de los Diputados instando a la creación de una ponencia para que se realizase un análisis de los distintos problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y poder proponer reformas consensuadas, esta iniciativa fue apoyada por todos los partidos políticos dando lugar a la Constitución del Pacto de Toledo en el año 1995.

Se puede afirmar que la creación de este pacto es un hito al sacar el debate sobre las pensiones de la confrontación partidista, promoviendo un enfoque de consenso político que priorizara la estabilidad y la sostenibilidad del sistema⁷.

Este pacto encuentra sus antecedentes en diversas fuentes internacionales como son, las recomendaciones del Banco Mundial de 1987, abogaban por un sistema mixto de pensiones, el Libro Blanco de Delors de 1993, se encargaba de subrayar la necesidad de reformas para garantizar la sostenibilidad de los sistemas de protección social en Europa frente al envejecimiento demográfico y los cambios económicos y los Pactos de Moncloa de 1977, demostraron la capacidad de los partidos para lograr alcanzar acuerdos en momentos de crisis⁸.

⁵ GÓMEZ RODRÍGUEZ, J., “Pacto de Toledo: El futuro”, Revista de Derecho Laboral, núm. 3, 2021, p. 95.

⁶ CARDENAL CARRO, M., *El nuevo Pacto de Toledo*, Madrid, Cinca, 2021, p. 22.

⁷ ÁLVAREZ MIRANDA NAVARRO, B., *El Pacto de Toledo: un punto de vista problemático*, Madrid, Iustel, 2010, p. 37.

⁸ GRINÁN MARTÍNEZ, J., *La vía del Pacto de Toledo*, Madrid, Cinca, 2019, p. 35.

Objetivos del Pacto de Toledo.

El principal objetivo del Pacto de Toledo se trata de garantizar la sostenibilidad financiera y la suficiencia del sistema público de pensiones, asegurando que siga un pilar del Estado de Bienestar español, para ello busca lo siguiente:

- Excluir el sistema de pensiones de la confrontación política, esto busca lograrlo al establecer un marco de consenso entre los partidos con el cual se pretende que las reformas introducidas sean duraderas y no estén sujetas a cambios constantes con cada legislatura.

- Garantizar la sostenibilidad del sistema, consiste en poder asegurar que el sistema de pensiones pueda hacer frente a retos como el envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida y la disminución de la natalidad, esto ha sido posible gracias a la introducción de distintos mecanismos tales como el Fondo de Reserva y la separación de las fuentes de financiación⁹.

- Mejorar la equidad y la suficiencia, se trata de garantizar que las pensiones sean justas, proporcionales a las cotizaciones realizadas y suficientes para asegurar el poder adquisitivo de los pensionistas, esto ha sido posible gracias a medidas como el aumento del periodo de cotización.

- Mejora del poder adquisitivo: La revalorización de las pensiones según el IPC ha garantizado que los pensionistas mantengan su capacidad de compra frente a la inflación.

- Adaptar el sistema a los cambios sociales y económicos, esto se consigue al incorporar a la nueva realidad fenómenos como la integración laboral de las mujeres, la conciliación familiar, la atención a la dependencia y la incorporación de inmigrantes al mercado laboral¹⁰.

Sin embargo, debemos precisar que el Pacto de Toledo ha enfrentado una serie de desafíos y de críticas para la consecución de estos objetivos, siendo los principales el cumplimiento parcial puesto que algunos partidos y analistas consideran que no todas las recomendaciones iniciadas por el Pacto de Toledo se han implementado completamente, además de la falta de consenso en algunas reformas puesto que algunas medidas adoptadas a través del Pacto como puede ser el factor de sostenibilidad o el aumento de la edad de jubilación, han generado rechazo en ciertos sectores como los sindicatos y partidos de izquierda.

⁹ SÁNCHEZ FIERRO, J., *El Pacto de Toledo y la reforma de la Seguridad Social*, Madrid, Iustel, 1996, p. 26.

¹⁰ BAREA TEJEIRO, J., *El futuro de las pensiones en España*, Madrid, Tecnos, 2015, p. 17.

Otro desafío al que se ha enfrentado el Pacto de Toledo es el déficit persistente puesto que, a pesar de las múltiples reformas presentes en el Pacto de Toledo, el Sistema de la Seguridad Social ha registrado déficits recurrentes, especialmente tras la crisis financiera de 2008 la cual ocasiono que se agotara gran parte del Fondo de Reserva¹¹.

Estructura y funcionamiento del Pacto de Toledo.

El Pacto de Toledo se materializa mediante una Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, esta es una comisión no permanente del Congreso de los Diputados la cual se reúne periódicamente, esto es, cada cinco años o según surjan las necesidades, aunque los plazos han variado. Esta comisión se encarga de evaluar y analizar el sistema de pensiones y proponer recomendaciones.

Respecto de su composición, la comisión se encuentra formada por los diputados de los distintos partidos políticos que ostenten representación parlamentaria, con una presidencia, una vicepresidencia y vocales; esto logra asegurar un enfoque plural y consensuado, en 2020 estaba presidida por Magdalena Valerio, exministra de trabajo y contaba con 54 miembros incluyendo portavoces, vocales, adscritos, letrados y secretarios¹².

En cuanto a la metodología empleada, esta consiste en el análisis de informes sobre el estado del sistema de pensiones, identificar desafíos, además recibe la comparecencia de expertos, sindicatos patronales y agencias sociales para proponer y elaborar un documento con recomendaciones las cuales luego son debatidas y aprobadas en el Pleno del Congreso.

Estas recomendaciones no gozan de un carácter legislativo vinculante, sin embargo, suelen servir como base para distintas reformas legales tras negociaciones entre el gobierno, sindicatos como CCOO y UGT y patronales como CEOE y CEPYME; estas recomendaciones se debaten en el Pleno del Congreso y, una vez aprobadas, orientan las políticas públicas en materia de Seguridad Social.

Respecto del consenso, el verdadero espíritu del Pacto de Toledo es lograr alcanzar acuerdos amplios entre los partidos, evitando que las decisiones que se tomen respecto de las pensiones se logren a través de un sistema o acuerdo unilateral o partidista¹³.

¹¹ MIGUEL PÉREZ, V., *Escuchar a la sociedad: ¿Es el Pacto de Toledo una respuesta?*, Madrid, Aranzadi, 2015, p. 15.

¹² GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ, M., *Pacto de Toledo*, Madrid, Cinca, 2021, p. 24.

¹³ MONTOYA MELGAR, A., *El desarrollo normativo del Pacto de Toledo*, Madrid, Aranzadi, 1999, p. 18.

Pacto de Toledo del año 2003.

El primero de los Pactos de Toledo que analizaremos también contiene una sección dedicada a la edad de jubilación en la cual la Comisión constata que se ha logrado un avance mediante la implantación de un sistema de jubilación gradual y flexible llevado a cabo a través de la Ley 35/2002, de 12 de julio.

Al igual que sucederá en el resto de renovaciones del Pacto de Toledo se consagra como indudables los efectos beneficiosos que se derivan de la permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad, lo cual presenta ventajas para ellos, su entorno y el conjunto de la sociedad¹⁴.

La Comisión entiende que resulta conveniente seguir adoptando medidas con la finalidad, por un lado, de fomentar la prolongación de la actividad laboral de aquellos que opten por mantenerse en el mercado de trabajo una vez alcanzada la edad a la que pueden acceder a la pensión de jubilación y por el otro, que impida cualquier tipo de discriminación por razón de edad que tenga por consecuencia la expulsión prematura del mercado de trabajo de trabajadores con plenas facultades físicas y psíquicas para continuar desarrollando su labor, además, considera que sólo en supuestos específicos y justificados deberían poder utilizarse recursos públicos de la Seguridad Social para ajustes de plantilla que supongan jubilaciones anticipadas.

Se está instando a que se estudie la situación en la que se encuentran los pensionistas que accedieron a la jubilación anticipada con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2001 y que se encuentran en una situación de mayor necesidad, en orden a posibilitar la mejora de la pensión de jubilación que vienen percibiendo. Asimismo, se recomienda evaluar y, en su caso, corregir las diferencias de prestaciones que se puedan producir en las jubilaciones anticipadas cuando existan análogas condiciones de acceso y de esfuerzo contributivo¹⁵.

Pacto de Toledo del año 2011.

¹⁴ BARRIOS BAUDOR, G., *“La revisión del Pacto de Toledo”*, Revista de Trabajo y Bienestar Social, núm. 73, 2004, p. 150.

¹⁵ PIÉSCHACÓN VELASCO, C., *El estado de Bienestar y el Pacto de Toledo*, Madrid, Laborum, 2001, p. 28.

Uno de los aspectos más importantes de los cuales se encarga el Pacto de Toledo del año 2011 sigue siendo la edad de jubilación, en este la Comisión considera que la prolongación de la vida laboral de los ciudadanos se debe considerar como un objetivo necesario, esto debido a que el objetivo que se pretende alcanzar sigue siendo el de aumentar la edad real en la que los trabajadores abandonan el mercado de trabajo, por lo que se estima que es amplio el conjunto de medidas que se pueden adoptar para lograr este objetivo incrementando además la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.

La Comisión ha considerado que debe entenderse que es necesaria la modificación del régimen jurídico de la jubilación para poder conceder una mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador, esto en orden de delimitar la cuantía de su pensión, favoreciendo a su vez la aproximación de la edad real a la edad legal de acceso a la pensión de jubilación¹⁶.

Se ha constatado que recientemente la jubilación anticipada se ha convertido en una especie de fórmula de regulación del empleo, por lo que la Comisión estima que esta situación debe de modificarse puesto que la jubilación anticipada debería de poder reservarse solo respecto de aquellos trabajadores que cuenten con carreras largas de cotización y que voluntariamente opten por acogerse a ella, sin embargo, mediante una norma con rango de Ley podrán establecerse una serie de mecanismos de jubilación anticipada en favor de aquellos colectivos que realicen actividades concretas, basándose principalmente en su peligrosidad, penosidad e insalubridad, o incluso atendiendo a su elevado índice de morbilidad o de mortalidad, así como en razón de su grado de discapacidad, cuando de forma generalizada y apreciable suponga una reducción de su esperanza de vida.

Por otra parte, se ha estimado que las once fórmulas de acceso a la pensión de jubilación existentes actualmente son excesivas por lo que se ha propuesto la realización de un estudio para la reconsideración de las mismas y tras este estudio se proceda a la supresión o modificación de aquellas que sean consideradas incompatibles con el contenido de esta recomendación¹⁷.

La Comisión sigue en la misma línea que en las anteriores renovaciones del Pacto de Toledo al seguir incentivando la necesidad de la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, para conseguir dicho efecto se estima necesario

¹⁶ MIGUEL PÉREZ, V., *Escuchar a la sociedad: ¿Es el Pacto de Toledo una respuesta?*, Madrid, Aranzadi, 2015, p. 19.

¹⁷ TORTUREO PLAZA, J., *Materiales y reflexiones sobre el Pacto de Toledo*, Madrid, Iustel, 2014, p. 52.

la adaptación y mejora de cuantos incentivos sociales, fiscales y laborales sean posibles para fomentar la permanencia de los trabajadores en activo, por lo que en concreto se establecerían medidas adecuadas para que aquellas cotizaciones que darían lugar a una pensión superior al tope máximo, den lugar a un incremento mensual de la pensión final, el cual ha de suponer una mejora de la pensión máxima establecida en la Ley, además, el incremento mensual de la pensión será proporcional al porcentaje adicional de cotizaciones efectuadas, una vez alcanzada la pensión máxima¹⁸.

La Comisión considera que se debe mejorar la coordinación entre la legislación laboral y la legislación de la seguridad social respecto al objetivo de ocupación en el empleo y una forma para conseguirlo es la de introducir esquemas de mayor permeabilidad y convivencia entre la vida activa y pasiva, que permitan e incrementen la coexistencia de salario y pensión, ya que resulta adecuado seguir en la misma línea que hacen otros países de nuestro ámbito logrando una mayor compatibilidad entre percepción de la pensión y percepción del salario por actividad laboral que desafortunadamente se encuentra muy restringido desincentivando la continuidad laboral.

La Comisión se encuentra a favor de combatir la discriminación por edad en nuestro mercado laboral, restringiendo al máximo el abandono prematuro de la vida laboral, como orientación de futuro en las políticas de igualdad, de acuerdo con las iniciativas de la Unión Europea, por lo que resulta prioritario remover la normativa que fuerza a colectivos o personas a la jubilación obligatoria en contra de sus deseos y especialmente de sus capacidades, al igual que no deberá establecerse un límite de edad para el trabajo en un régimen de libertades individuales y de derechos fundamentales¹⁹.

Se sigue haciendo hincapié en la importancia que tiene el retrasar la edad efectiva de jubilación para garantizar el futuro del sistema de pensiones, en un contexto de creciente aumento de la esperanza de vida, de disminución de la población en edad activa e incremento del número de pensionistas; el objetivo de retrasar la edad efectiva de retiro exige promover un nuevo marco legal de la edad de jubilación más basado en la flexibilidad y la gradualidad, en el mantenimiento de estímulos a la prolongación de la vida laboral y en un esquema razonable de posibilidades de jubilación anticipada, en el que prime que la cuantía de la pensión a percibir dependa más del número de años cotizados a lo largo de la

¹⁸ MIGUEL PÉREZ, V., *Escuchar a la sociedad: ¿Es el Pacto de Toledo una respuesta?*, Madrid, Aranzadi, 2015, p. 22.

¹⁹ BLASCO LAHOZ, J., *La reforma de la Seguridad Social: el Pacto de Toledo y su desarrollo*, Madrid, Tirant lo Blanch, 2013, p. 57.

vida de las personas, de su esperanza de vida en el momento de la jubilación y de su capacidad de elegir en qué momento abandonan el mercado de trabajo, que de otros factores.

Abordando todo esto, cualquier modificación de la edad legal de jubilación deberá ser progresiva, sin que ello afecte a quienes vayan a jubilarse en el futuro inmediato, y no debería de realizarse de manera homogénea y forzosa para el conjunto de las personas²⁰.

Pacto de Toledo del año 2020.

Con la llegada del Informe de Evaluación del Pacto de Toledo del año 2020, la sección relativa a la edad de jubilación sigue manteniendo algunos factores en concordancia con anteriores informes, esto se puede observar en la consideración de que la edad de salida efectiva del mercado de trabajo debe aproximarse tanto como sea posible a la edad ordinaria de jubilación legalmente establecida o el fomento de la permanencia de los trabajadores en activo a través de la adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales existentes.

Se sigue viendo necesario profundizar en la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, siempre que dicha prolongación no esté motivada por una pensión insuficiente, merece así una valoración positiva la mejora del régimen de compatibilidad de la pensión con los ingresos provenientes de una actividad profesional, si bien son necesarias nuevas medidas que favorezcan esta compatibilidad, sin que ello produzca menoscabo de las cuentas del sistema²¹.

Como novedad se introduce como una de las prioridades el establecimiento de políticas activas de empleo favoreciendo la recolocación de las personas de más edad y su mantenimiento en activo. Además, la Comisión insta a los poderes públicos a atender las situaciones de vulnerabilidad que esta tendencia a la prolongación de la vida laboral puede generar en determinados colectivos.

Como última novedad se encuentra que la Comisión considera esencial, previa identificación del colectivo, el análisis de los costes financieros y la equidad actuarial de los coeficientes reductores que se aplican en los casos de jubilación anticipada, poniendo

²⁰ HERCE SAN MIGUEL, J., *La reforma de las pensiones ante la revisión del Pacto de Toledo*, Madrid, Aranzadi, 2021, p. 42.

²¹ CABANILLAS BERMÚDEZ, J., *Valoración de la Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo 2020*, Madrid, Cinca, 2021, p. 36.

especial atención en la forma de acceso a la misma (voluntaria o forzada) junto con el sector de actividad en que se produzca la jubilación.

A la vista de dicho análisis y una vez determinado la situación de aquellas jubilaciones anticipadas en las que la aplicación de coeficientes reductores pueda producir un efecto inequitativo, el gobierno propondrá una respuesta en el plazo máximo de tres meses a la Comisión del Pacto de Toledo²².

Se debe recordar que, siguiendo la recomendación de la Comisión del 2011, el ordenamiento vigente contempla la posibilidad de adelantar la edad de jubilación a algunos colectivos de trabajadores y trabajadoras que realizan actividades especialmente peligrosas para su salud, con la contrapartida de asumir una cotización adicional a lo largo de su carrera profesional. La experiencia acumulada desde su aprobación, pone de manifiesto la necesidad de mejorar el marco normativo para favorecer la identificación de estos colectivos, de forma que se cumpla con la función de proteger a quienes sufran por tales circunstancias consecuencias negativas en su salud y/o vean reducida su esperanza de vida²³.

Otras medidas que también tienen una repercusión en la jubilación.

El Pacto de Toledo no se centra exclusivamente en la edad de jubilación sino que también señala otras medidas de las cuales se pueden encontrar algunas que llegan a tener un impacto directo sobre las pensiones del sistema de la Seguridad Social, afectando a la pensión de jubilación, entre ellas las principales son la separación y clarificación de las fuentes de financiación, el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, el establecimiento de un fondo de reserva, la adecuación de las bases y periodos de cotización, la contributividad y la solidaridad y garantía de suficiencia en el sistema.

-La separación y clarificación de las fuentes de financiación, desde 1995 la Comisión ha venido defendiendo la necesidad de clarificar la naturaleza de las fuentes de financiación de la Seguridad Social y, a partir de ella, hacer efectivo el principio de separación de éstas.

²² MONEREO PÉREZ, J., “*El Pacto de Toledo 25 años después*”, Revista de Derecho de la Seguridad Social, núm. 25, 2020, p. 17.

²³ CABANILLAS BERMÚDEZ, J., *Valoración de la Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo 2020*, Madrid, Cinca, 2021, p. 44.

En virtud de dicho principio, las cotizaciones sociales deben ser destinadas exclusivamente a financiar prestaciones contributivas, sin perjuicio de aportaciones que el Estado pudiera realizar en su condición de garante del sistema, mientras que la financiación de las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social y la de aquellas otras prestaciones universales, vinculadas a otros pilares del sistema de protección social en su conjunto, ha de efectuarse exclusivamente a través de aportaciones del Estado al presupuesto de la Seguridad Social.

Se ha reiterado el mandato de que la financiación de las prestaciones de naturaleza contributiva dependa básicamente de las cotizaciones sociales por lo que dichas cotizaciones deberán garantizar la cobertura de las prestaciones contributivas.

La separación de las fuentes de financiación tiene una enorme relevancia para el sistema de la jubilación, puesto que contiene una serie de efectos importantes para su sostenibilidad, el principal efecto es una mayor transparencia, esta se logra debido a que al clarificar las fuentes de financiación se facilita que los ciudadanos y responsables políticos comprendan de una forma más sencilla como se financia el sistema de jubilación, además cuando los trabajadores entienden lo que ellos aportan como contribución pueden sentirse más motivados a participar de forma más activa en el sistema²⁴.

Otro efecto beneficioso es la sostenibilidad financiera, es decir, se permite identificar si las fuentes de financiación son suficientes para cubrir las obligaciones futuras y como consecuencia los gobiernos podrán ajustar sus políticas públicas a las necesidades demográficas y económicas del momento, ya sea a través de una reforma en las tasas de cotización o de un ajuste en la edad de jubilación.

-El mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, con esta cláusula la Comisión defiende el mantenimiento del poder adquisitivo garantizado por la Ley y debiendo ser preservado mediante la adopción de medidas que garanticen el equilibrio financiero del sistema en el futuro. Los pensionistas son sin lugar a dudas uno de los sectores de población más perjudicados por las variaciones crónicas (generalmente al alza) que la inflación ocasiona sobre el coste de la vida; por esa razón la revalorización anual de las pensiones en base al IPC real se presenta como el mecanismo que ha de servir para conservar el poder adquisitivo de las pensiones; en este sentido, la revalorización debe ser diferenciada de cualquier otra acción de mejora encaminada no a conservar, sino a

²⁴ MONTALVO CORREA, J., *Los acuerdos sociales celebrados en el marco de las Recomendaciones del Pacto de Toledo*, Madrid, Aranzadi, 2003, p. 63.

aumentar dicho poder adquisitivo, cuando lo permita la situación económica y con la oportuna cobertura legal.

El mantenimiento del poder adquisitivo es crucial para que las pensiones de jubilación logren cumplir con su función de proporcionar seguridad económica a largo plazo, esto se logra principalmente a través de ajustes periódicos basados en la situación en la que nos encontremos; aunque la viabilidad de estos ajustes depende de la fortaleza y diseño del propio sistema de pensiones.

Además, el hecho de no mantener un poder adquisitivo puede traer consigo una serie de consecuencias como es la pérdida de calidad de vida para los jubilados, el aumento de la pobreza para las personas de la tercera edad y una mayor dependencia de otras fuentes de ingresos o ahorros²⁵.

-El establecimiento de un fondo de reserva, La creación del Fondo de Reserva fue promovida por el Pacto de Toledo con el fin de que los excedentes financieros de los ejercicios presupuestarios en periodos de bonanza ofreciesen a los órganos rectores de la Seguridad Social un margen de maniobra para reaccionar frente a las fases bajas del ciclo económico y a tensiones coyunturales, sin necesidad de acudir a reducciones en las prestaciones o incrementos en las cotizaciones²⁶.

La Comisión consta que el equilibrio presupuestario de la Seguridad Social es uno de los elementos básicos de pervivencia del sistema, por lo que la instauración de dicho Fondo de Reserva ha supuesto un factor de estabilidad que otorga capacidad de actuación en fases bajas del ciclo económico. La gestión del Fondo de Reserva, y cualquier modificación de la normativa reguladora, ha de estar presidida por criterios de seguridad y solvencia.

Asimismo, la disposición y uso del Fondo debe constreñirse estrictamente al pago de las prestaciones contributivas de la Seguridad Social.

La instauración de dicho fondo presenta una especial relevancia con la jubilación puesto que actúa como un mecanismo de ahorro y respaldo financiero para garantizar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y de jubilaciones, esto es debido a que el Fondo de Reserva acumula recursos financieros (generalmente provenientes de aportes de los trabajadores, empleadores o incluso del mismo Estado) y dichos recursos se pueden emplear como “un colchón financiero” para enfrentar situaciones desfavorecedoras como

²⁵ GARCÍA LÓPEZ, E., *El Pacto de Toledo se queda corto*, Madrid, Cinca, 2021, p. 70.

²⁶ CABANILLAS BERMÚDEZ, J., *El Pacto de Toledo*, Madrid, Aranzadi, 2019, p. 63.

una crisis económica, el aumento de la esperanza de vida o la disminución de la población activa, por lo que se asegura que los jubilados puedan recibir sus pensiones de jubilación incluso en escenarios adversos²⁷.

-La adecuación de las bases y periodos de cotización, El sistema público de pensiones español responde a una lógica esencialmente contributiva combinada con un marcado componente de solidaridad que se evidencia en la existencia de pensiones mínimas o en la relación no lineal entre la base de cotización y la pensión máxima, entre otros ejemplos. Siguiendo esta línea, todas las reformas que se adopten en el futuro deberán mantener una combinación equilibrada entre contributividad, solidaridad y suficiencia, como señas de identidad del modelo.

La relación entre las bases máximas de cotización y la pensión máxima debe guardar el necesario equilibrio entre aportaciones realizadas y prestaciones percibidas para garantizar la contributividad, pero sin menoscabo de la dimensión solidaria del sistema. La Comisión considera que la relación entre ambas variables debe establecerse legalmente de forma clara y estable, siendo objeto del oportuno seguimiento²⁸.

-El carácter contributivo del sistema, la Comisión constata la necesidad de preservar y reforzar el principio de contributividad, entendido como la existencia de una relación equilibrada entre el importe de la prestación reconocida y el esfuerzo de cotización previamente realizado por cada trabajador.

Paralelamente, la consecución de este objetivo debe, primero, combinarse con el principio de solidaridad en su triple dimensión generacional, sectorial y territorial, permitiendo una mejora de las pensiones más bajas que no desincentive el deber de cotizar; y, segundo, debe evitar las consecuencias negativas sobre la brecha de género en materia de pensiones²⁹.

-La solidaridad y garantía de suficiencia, la Comisión considera conveniente que se siga reforzando estos principios de solidaridad y suficiencia de las pensiones en la medida en que la situación financiera lo permita, puesto que el sistema de la Seguridad Social debe asegurar que las personas de edad avanzada un nivel de vida digno y que se puedan beneficiar del bienestar económico de España.

²⁷ DE LA FUENTE LAVÍN, M., “*El Pacto de Toledo y la política de pensiones*”, Revista de Derecho de la Seguridad Social, núm. 28, 2021, p. 247.

²⁸ MONTALVO CORREA, J., *Los acuerdos sociales celebrados en el marco de las Recomendaciones del Pacto de Toledo*, Madrid, Aranzadi, 2003, p. 68.

²⁹ HIERRO HIERRO, F., *Pasajes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto*, Madrid, Aranzadi, 2020, p. 42.

En este sentido se considera necesario el mantenimiento del principio de cuantías mínimas para las diferentes modalidades de pensión. Además, sin perjuicio del principio general del mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, se considera oportuno seguir avanzando en la mejora de las pensiones más bajas del sistema contributivo.

Este principio tiene una cierta relación con la jubilación puesto que la solidaridad y la garantía de suficiencia se centran en como el sistema de pensiones de jubilación busca la equidad social y la sostenibilidad económica para asegurar una jubilación digna que permita a los jubilados cubrir sus necesidades básicas como la alimentación, vivienda y salud entre otras³⁰.

IMPORTANCIA DE LA EDAD DE JUBILACIÓN.

Relación entre la edad de jubilación y la sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social.

La relación entre la edad de jubilación y la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social es un tema complejo el cual involucra factores tanto demográficos como económicos, sociales y políticos. La sostenibilidad, especialmente del sistema de las pensiones depende de lograr mantener un equilibrio entre los ingresos y los gastos, teniendo en cuenta que el ingreso principal que recibe la Seguridad Social proviene principalmente de las cotizaciones de los trabajadores activos, mientras que el gasto principal es generado por el pago de las pensiones de jubilación a los jubilados³¹.

La edad de jubilación por ende es una variable clave en esta ecuación, puesto que influye directamente en la duración del periodo de cotización y en el periodo de percepción de la pensión de jubilación.

El envejecimiento de la población es uno de los principales desafíos para los Sistemas de la Seguridad Social especialmente en países desarrollados³², este fenómeno se debe a los siguientes factores:

-Aumento de la esperanza de vida: las mejoras en la salud, nutrición y los avances médicos han ocasionado que haya un incremento significativo en la esperanza de vida, esto trae como consecuencia que los jubilados reciban sus pensiones durante un mayor número de

³⁰ CABANILLAS BERMÚDEZ, J., *El Pacto de Toledo*, Madrid, Aranzadi, 2019, p. 69.

³¹ GARCÍA GALINDO, F., *La edad de jubilación*, Madrid, Aranzadi, 2013, p. 33.

³² GRANADO MARTÍNEZ, O., *El debate sobre la edad de jubilación*, Madrid, Cinca, 2019, p. 40.

años, ocasionando que se eleven los costes del sistema si la edad de jubilación no se ajustase. Para mantener la sostenibilidad financiera, las reformas suelen ajustar la edad de jubilación alineándola con la esperanza de vida actual.

-Baja natalidad: la disminución de la tasa de natalidad genera una reducción de la población joven que ingresa al mercado laboral, esto trae consigo que disminuya el número de cotizantes y como resultado la proporción entre trabajadores activos y jubilados se desequilibra. Esta relación entre trabajadores activos y jubilados se la conoce como “tasa de dependencia”.

Por lo tanto, mantener una edad de jubilación fija implicaría que los sistemas de pensiones deberán financiar periodos de jubilación más largos con menos cotizantes, lo cual genera un riesgo a la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.

Como se ha mencionado anteriormente, la edad de jubilación tiene un impacto directo en el equilibrio financiero de los sistemas de seguridad social, especialmente en los sistemas de reparto en los que las cotizaciones actuales financian las pensiones actuales³³, los efectos principales de esto son:

-La duración del periodo de percepción de la pensión: cuando la edad de jubilación es baja en relación con la esperanza de vida, los jubilados recibirán sus pensiones por un mayor periodo de tiempo. Explicado de otra forma, si una persona se jubila a una edad de 65 años y está viva hasta los 85, el sistema de pensiones deberá financiar una jubilación que dura 20 años, sin embargo, si se eleva la edad de jubilación a los 67 o 68 años el periodo de pago de la pensión se ve significativamente reducido, aliviando la presión sobre los fondos del sistema.

-El periodo de cotización: retrasar la edad de jubilación trae consigo una enorme ventaja, esta es, que se permite que los trabajadores sigan cotizando durante más años, incrementando los ingresos del sistema. Dicho de otra forma, si un trabajador se jubila a los 67 en vez de a los 65 años, esto trae consigo un aporte de dos años adicionales de cotizaciones, fortaleciendo las finanzas del sistema. Además, al trabajar más tiempo, los trabajadores acumulan mayores derechos dentro de la jubilación en los sistemas contributivos.

³³ MONEREO PÉREZ, J., *La edad de jubilación*, Granada, Comares, 2012, p. 219.

-Tasa de dependencia laboral: la edad de jubilación influye en la proporción de trabajadores activos frente a los jubilados por lo que elevar la edad de jubilación reduce el número de personas que reciben pensiones y aumenta el número de cotizantes³⁴.

Los diferentes sistemas de pensiones existentes.

La sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social también depende del tipo de sistema de pensiones implementado, ya que la edad de jubilación tiene efectos diferentes según el modelo empleado.

En la actualidad existen tres modelos.

-Sistema de reparto: es muy común en países como España, Francia o Italia, este sistema se caracteriza porque las cotizaciones de los trabajadores actuales son las que financian las pensiones de los jubilados actuales, por ende, la sostenibilidad dependerá de la relación entre cotizantes y pensionistas y por lo tanto aumentar la edad de jubilación es una medida directa para reducir el déficit.

-Sistema de capitalización: es muy común en países como Chile o Austria, en este sistema los trabajadores ahorran en cuentas individuales para su posterior jubilación. A diferencia del sistema de reparto, en este modelo la edad de jubilación solo afecta al tiempo efectivo de acumulación de ahorros y al periodo de retiro de fondos, por lo que retrasar la jubilación permite tanto acumular más capital como asegurar una menor probabilidad de agotar los ahorros.

-Sistemas mixtos: algunos países combinan ambos modelos, en estos casos lo que se logra al aumentar la edad de jubilación es un impacto positivo tanto en la parte de reparto como en la de capitalización³⁵.

Las implicaciones de la edad de jubilación.

Hay que precisar que ajustar la edad de jubilación no solo tiene implicaciones financieras, si no también sociales y económicas que deberán tenerse en cuenta, por un lado, está el impacto en el mercado laboral y por otro la desigualdad social y la aceptación social.

³⁴ CARRASCAL, J., *Jubilación: la edad dorada*, Madrid, Pirámide, 2020, p. 75.

³⁵ MUÑOZ, J., *Un análisis de los determinantes de la edad de jubilación mediante los modelos de duración*, Madrid, Aranzadi, 2007, p. 94.

Por impacto en el mercado laboral entendemos tanto las oportunidades para los jóvenes como la empleabilidad de los mayores, respecto de las oportunidades para los jóvenes, el aumento de la edad de jubilación puede reducir las vacantes disponibles para los trabajadores jóvenes, lo cual podría traer consigo un aumento del desempleo juvenil y para poder combatirlo son necesarias la creación de políticas que promuevan la creación de empleo y formación.

Respecto de la empleabilidad de los mayores, no todas las personas mayores son aptas para poder seguir trabajando a una edad elevada debido a diversas circunstancias tales como problemas de salud o por la misma naturaleza física de sus actividades profesionales, forzar a las personas a trabajar más años en estas condiciones puede ocasionar un impacto grave a su salud física o mental. Las reformas deben ir acompañadas de medidas de formación continua, adaptación de los puestos de trabajo y programas de salud laboral³⁶.

La desigualdad social es un tema importante en la edad de jubilación, puesto que situaciones más desfavorecidas tales como los trabajadores en sectores de bajos ingresos o con trabajadores que físicamente sean muy exigentes, como es el caso de la construcción o agricultura, suelen tener una menor capacidad para poder trabajar hasta edades avanzadas, esto puede ocasionar una enorme desigualdad en el acceso a la jubilación³⁷.

Factores complementarios.

Existen otros factores que complementan la sostenibilidad de las pensiones, aunque la edad de jubilación es crucial, la sostenibilidad del sistema de la seguridad social depende de un enfoque que incluya:

- Aumento de las cotizaciones: incrementar las tasas de cotización o eliminar topes máximos puede traer consigo un aumento de los ingresos, sin embargo, esta medida suele ser impopular entre los trabajadores y las empresas.
- Revisión de los beneficios: las reformas relacionadas con la edad de jubilación también buscan influir en el comportamiento de los trabajadores, por ejemplo, aumentar la edad mínima para acceder a una pensión completa desincentiva la jubilación anticipada, la cual suele ser la más costosa para el sistema; pero si se ofrecen incentivos como bonificaciones

³⁶ MARÍA BLÁZQUEZ, E., *Edad y pensión de jubilación: una oportunidad para hacer sostenible el sistema de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, p. 65.

³⁷ LÓPEZ JIMÉNEZ, J., “La jubilación: opción o imposición social”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 60, 1992, p. 99.

en la pensión por trabajar más allá de la edad legal de jubilación lo que generará será una mayor participación en el mercado laboral.

-Adaptación a contextos económicos y sociales: la edad de jubilación suele mostrar el reflejo de las condiciones económicas y sociales presentes en cada país, en países que tengan una economía basada en la alta productividad y los mercados laborales robustos es más factible aumentar la edad de jubilación, sin embargo, en países con altos niveles de desempleo elevar la edad de jubilación suele generar tensiones, esto es debido a que los trabajadores mayores ocupan puestos que podrían ser ocupados por generaciones más jóvenes.

-Fomento de la natalidad y de la inmigración: aumentar la población joven y trabajadora puede mejorar la tasa de dependencia, sin embargo, esta clase de medidas tienen como principal problemática que sus efectos se producen a largo plazo.

-Equidad intergeneracional: mantener una edad de jubilación baja en un contexto de mayor esperanza de vida puede llegar a generar inquietud entre generaciones, las generaciones más jóvenes deben trabajar más años y pagar mayores cotizaciones para financiar las pensiones de los jubilados, quienes, en muchos casos, reciben beneficios durante mayor tiempo del que contribuyeron.

Las reformas que ajustan la edad de jubilación deberán buscar equilibrar esta carga, asegurando que todas las generaciones contribuyan y reciban beneficios de manera proporcional³⁸.

DINÁMICA DE LA PROTECCIÓN POR JUBILACIÓN.

Nacimiento.

El acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva no tiene lugar de manera automática, puesto que como pasa en la mayoría de las pensiones, se exige, además del cese en el trabajo por razón de la edad pensionable, el cumplimiento de unos requisitos legales y la solicitud por parte del sujeto interesado, por lo tanto, el titular del derecho deberá iniciar el correspondiente expediente administrativo acreditando el cumplimiento de los requisitos que le sean exigibles.

³⁸ GARCÍA GALINDO, F., *La edad de jubilación*, Madrid, Aranzadi, 2013, p. 49.

El Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, por el que se regula la determinación del hecho causante y de los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital, ha dado una nueva regulación a la determinación del hecho causante en relación con la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con el fin de ampliar la protección otorgada y adecuarla a los cambios sociolaborales y a la evolución económica que se produce en nuestros días³⁹.

El hecho causante de la prestación de la pensión de jubilación, como regla general, se fija en la fecha en la que, por reunirse todos los requisitos exigidos, se causa derecho a la prestación, esto presentará una incidencia en el cálculo y en los efectos económicos de la misma; esto determinará que en ocasiones una misma persona tenga la posibilidad teórica de acceder a la jubilación en fechas diferentes y que la pensión que pudiera corresponderle en cada caso tenga un contenido y efectos que no siempre sean coincidentes.

La fecha que se tome como referente para la fijación del hecho causante de la pensión es, como se ha descrito, especialmente relevante, además hay que tener en cuenta que una vez reconocida no es posible causarla nuevamente, sin perjuicio de que en determinados supuestos y como consecuencia de la realización de nuevos trabajos o actividades quepa la posibilidad de poder volver a calcularla.

La nueva regulación legal, con la finalidad de evitar distintas consecuencias negativas que se puedan ocasionar para los trabajadores como consecuencia de la fecha en que la normativa fija el hecho causante de la pensión de jubilación en ciertos supuestos, ha optado por la flexibilización de su determinación, posibilitando, con ciertas limitaciones derivadas del propio concepto de jubilación, que sea el propio interesado el que indique la fecha en la cual una vez reunidas las condiciones legales deba fijarse el hecho causante.

Con esto la ley pretendió reforzar, tanto el carácter voluntario que ha de presidir el acceso a la pensión de jubilación, como la autonomía para decidir el momento y las circunstancias de este⁴⁰.

La nueva regulación es aplicable a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social, no obstante, quedará expresamente excluida de la misma la jubilación parcial prevista en el artículo y en la disposición transitoria 4 LGSS, que se regirá por su normativa específica.

Conforme a esta regulación:

³⁹ MONEREO PÉREZ, J., *Manual de Seguridad Social*, Granada, Tecnos, 2020, p. 348.

⁴⁰ ÁLVAREZ ALCOLEA, M., *La jubilación contributiva*, Madrid, Aranzadi, 2017, p. 265.

1ª La pensión de jubilación en su modalidad contributiva se entenderá causada en la fecha indicada a tal efecto por la persona interesada al formalizar la correspondiente solicitud, siempre que en dicha solicitud se reúnan los requisitos establecidos para acceder a ella.

Dicha fecha deberá estar comprendida dentro de los tres meses anteriores o posteriores al día de presentación de la solicitud, o coincidir con este, salvo que se llegase a presentar fuera del territorio español en virtud de una norma internacional, en cuyo caso la solicitud habrá de formularse en el plazo previsto según la legislación del país en el que se formule⁴¹.

2ª Se han establecido una serie de especialidades cuando, de acuerdo con la voluntad de la persona solicitante de la pensión de jubilación, la pensión se cause desde alguna de las siguientes circunstancias:

-Alta en algunos de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, en cuyo caso la pensión se entenderá causada el día de la baja en el régimen correspondiente como consecuencia del cese en el trabajo realizado ya sea este por cuenta propia o por cuenta ajena, o bien en la actividad o condición que hubiese determinado la inclusión en el ámbito de aplicación de dicho régimen. No obstante, si se trata de alta en el RETA por tener la condición de religioso o religiosa de la Iglesia Católica, o de alta en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del Régimen General en inactividad, la pensión se entenderá causada el día de la baja del régimen correspondiente.

En el supuesto de que cuando en el RETA el trabajador no solicitara la baja o la solicitara en forma y plazo distintos a los establecidos al efecto, o bien, la baja se practicara de oficio, el hecho causante se entenderá producido el último día del mes natural en el que se haya tenido lugar el cese en el trabajo por cuenta propia o en la actividad o condición determinante de la inclusión en el campo de aplicación del correspondiente régimen legal.

-Situación asimilada a la del alta pro traslado del trabajador fuera del territorio del Estado al servicio de una empresa española, en cuyo caso la pensión de jubilación se entenderá causada en la fecha del cese en el trabajo.

-Situación asimilada a la del alta por excedencia forzosa para ocupar un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, en cuyo caso la pensión se entenderá causada en la fecha del cese del cargo o funciones.

⁴¹ MONEREO PÉREZ, J., *Manual de Seguridad Social*, Granada, Tecnos, 2020, p. 349.

-Extinción por la pérdida de la condición de que se trate, de los convenios aplicables a los Diputados y Senadores de las Cortes Generales, a los miembros de los parlamentos y gobiernos de las Comunidades Autónomas o a los españoles que ostenten la condición de funcionarios o empleados de organizaciones internacionales intergubernamentales, en cuyo caso la pensión se entenderá causada el día de la extinción del convenio especial.

-Extinción de la prestación o subsidio por desempleo, incluido el de mayores de cincuenta y dos años, por el cumplimiento de la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar el derecho a la pensión contributiva de jubilación, supuesto en el cual el hecho causante de la pensión de jubilación tendrá lugar el día de cumplimiento de dicha edad.

En los supuestos especiales que hemos descrito en este apartado 2ª, la solicitud de la pensión podrá presentarse con una antelación máxima de tres meses a la fecha del hecho causante o en cualquier momento posterior, sin perjuicio de los efectos económicos que llegue a ocurrir como consecuencia de esto⁴².

3ª Cuando el acceso a la pensión de jubilación contributiva se produzca desde una situación de alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social por la realización de un trabajo por cuenta propia o ajena que se vaya a mantener sin solución de continuidad, tras el reconocimiento de dicha pensión, conforme a lo previsto en el artículo 214 LGSS, la solicitud habrá de presentarse dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha indicada por el interesado a efectos de fijar el hecho causante de la pensión⁴³.

En cuanto a los efectos económicos de la pensión, el artículo 4 del Real Decreto 453/2022, de 14 de junio establece lo siguiente, el derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva es imprescriptible, además los efectos económicos del reconocimiento del derecho a la pensión se producirán a partir del día siguiente a la fecha en que se produzca el hecho causante, salvo que se trate de una de las especialidades recogidas en el artículo 3.2 del Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, la solicitud se presente una vez transcurridos los tres meses siguientes a la misma, en cuyo caso dichos efectos económicos se producirán a partir de los tres meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud⁴⁴.

⁴² GABRIEL ORTEGA LOZANO, P., *La pensión de Jubilación*, Murcia, Laborum, 2019, p. 124.

⁴³ ORTEGA LOZANO, P., “*La pensión de jubilación*”, *Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 16, 2016, p. 123.

⁴⁴ Cfr. del art. 4 Real Decreto 453/2022, de 14 de junio.

Duración.

La pensión de jubilación es vitalicia, no poniéndose término para el pago de la misma, el cual deberá continuar hasta el final de los días del pensionista, no obstante, hay determinados acontecimientos jurídicos que desencadenan la suspensión de la pensión de jubilación, aunque más tarde esta se llegue a reanudar. Por otro lado, la pensión de jubilación resulta incompatible con la percepción de otras prestaciones del Sistema de la Seguridad Social⁴⁵.

Suspensión del percibo de la pensión. Incompatibilidades.

Hay que tener presente que el derecho al percibo de la pensión puede suspenderse, bien por la realización por parte del pensionista de trabajos por cuenta propia o ajena que den lugar a su inclusión en alguno de los Regímenes del sistema, previa comunicación al INSS (artículo 213 LGSS), o bien por sanción cuando dicha actividad no se comunique:

A) Suspensión por la realización de trabajos por cuenta ajena o propia: para que la prestación de jubilación se suspenda es necesario que el pensionista realice una actividad por cuenta ajena o propia, puesto que el artículo 213 LGSS establece que el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determine⁴⁶.

Se debe señalar que, aunque sea posible simultanear la pensión de jubilación parcial con un trabajo a tiempo parcial, la pensión de jubilación es incompatible con la realización del trabajo a tiempo parcial ordinario, de ahí la necesidad de minorar aquella, por lo tanto, podríamos decir que la incompatibilidad de la pensión de jubilación no es en sí misma con el propio trabajo, esto puesto que no existe una prohibición de trabajar para el jubilado, sino que la incompatibilidad deriva de la retribución que recibe el pensionista por la realización del propio trabajo, la cual si resulta incompatible con la percepción de la propia pensión de jubilación. Es por ello que los Tribunales han venido considerando como compatible la pensión de jubilación con determinadas actividades que no supongan el

⁴⁵ MONEREO PÉREZ, J., *Manual de Seguridad Social*, Granada, Tecnos, 2020, p. 350.

⁴⁶ Cfr. del art. 213 LGSS.

desempeño de una actividad profesional y que por lo tanto no lleven aparejadas una retribución económica como tal⁴⁷.

Los efectos que tiene la suspensión de la jubilación son varios:

- El pago de la pensión quedará interrumpida durante el tiempo en el que se desarrolla dicha actividad.

- Quedará en suspenso el derecho a la asistencia sanitaria inherente al pensionista, sin embargo, tendrá derecho a la asistencia sanitaria correspondiente a todo trabajador que se encuentre en una situación de alta.

- Durante la realización de dichas actividades, el trabajador deberá estar en situación de alta en el Régimen correspondiente y cotizando en condiciones normales por parte de la empresa; una particularidad se encuentra en que en estos casos el empresario debe abonar a su exclusivo cargo las cuotas correspondientes a la Seguridad Social.

- Las cotizaciones así efectuadas podrán mejorar la pensión del trabajador incrementado su porcentaje, aunque no la base reguladora.

- El trabajador deberá reintegrar el importe de las prestaciones de jubilación que indebidamente haya percibido.

Hay que destacar que en todos los casos citados anteriormente el percibo de la pensión de jubilación solo se suspende y su derecho no se extingue, por lo que cuando dicho trabajador cese en su trabajo se restablecerá el cobro de la jubilación.

B) Suspensión por sanción: la suspensión del cobro de la pensión de jubilación por sanción se produce cuando concurriendo las circunstancias anteriormente mencionadas, no haya comunicación con el INSS por parte del trabajador, en este caso se suspenderá el pago de la jubilación durante el plazo de 3 meses si se trata de una sanción grave, o por el plazo de 6 meses si se trata de una sanción calificada como muy grave, además, el pensionista deberá devolver el importe de la pensión indebidamente recibida y se extenderá una responsabilidad subsidiaria al empresario que contrato a dicho trabajador⁴⁸.

Existen unas excepciones respecto de la incompatibilidad entre el cobro de la pensión y la realización de un trabajo:

⁴⁷ LÓPEZ GANDÍA, J., *Compatibilidad e incompatibilidades en la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010, p. 44.

⁴⁸ CABEZA PEREIRO, J., *La incompatibilidad del trabajo con la pensión por jubilación*, Madrid, Aranzadi, 2008, p. 52.

-La primera de las excepciones se encuentra en el artículo 213.1 LGSS, se da para los casos de percibo de la pensión y realización de un trabajo a tiempo parcial⁴⁹.

-La segunda de las excepciones se encuentra en el artículo 214 LGSS y se establece respecto de la llamada como “Jubilación activa”⁵⁰.

Existen unas particularidades respecto de esta dinámica de la compatibilidad-incompatibilidad, y es que se ha establecido una compatibilidad entre la pensión de jubilación contributiva y la actividad de creación artística conforme al Real Decreto 302/2019, de 26 de abril; por lo que desde el 1/05/2019 se establece la compatibilidad de la pensión de jubilación con el desempeño de una actividad de creación artística por la que se perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual, incluidos los generados por su transmisión a terceros; sin embargo, no será compatible cuando además de la actividad de la creación artística se realice un trabajo por cuenta ajena o propia que dé lugar a su inclusión en la Seguridad Social⁵¹.

Otra particularidad la encontramos con la Orden SND/232/2020, de 15 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos y medios para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19; puesto que se ha establecido que los profesionales sanitarios, ya sean médicos o enfermeros menores de setenta años, podrán ser reincorporados al servicio activo por la autoridad competente de la CCAA, al amparo de lo previsto en el artículo 13 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación sanitaria ocasionada por la COVID-19, estableciendo una compatibilidad entre la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario de los profesionales sanitarios en situación de jubilación⁵².

Extinción.

La muerte del beneficiario provocará la extinción de la pensión de jubilación, esta es la única causa por la que se extingue la pensión de jubilación, debido a su condición de vitalicia⁵³.

⁴⁹ Cfr. del art. 213 LGSS.

⁵⁰ Cfr. del art. 214 LGSS.

⁵¹ MONEREO PÉREZ, J., *Manual de Seguridad Social*, Granada, Tecnos, 2020, p. 351.

⁵² Cfr. de la Orden SNS/232/2020 de 15 de marzo.

⁵³ GARCÍA VIÑA, J., *La dinámica del Derecho a la pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Barcelona, Atelier, 2020, p. 52.

Es cierto que el artículo 17 de la OM de 18 de enero de 1967 contempla la posibilidad de pérdida de la prestación por sanción, no obstante, en la actualidad este precepto debe considerarse como inaplicable, o bien deberá de reinterpretarse en el sentido de que se trataría de una extinción temporal de la pensión, la cual será reanudada una vez finalice dicha suspensión⁵⁴, así se desprende de los artículos 25.1 y 47 b) y c) LGSS, que califican de falta grave cuando se efectúan trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena durante la percepción de la prestación, siempre que exista alguna incompatibilidad legal o reglamentaria sancionable con dicha suspensión del percibo de la pensión de jubilación.

Existen dos clases de suspensiones, una suspensión grave que tiene una duración de 3 meses y una suspensión muy grave que tiene una duración de 6 meses⁵⁵.

Procedimiento.

La entidad competente para el reconocimiento y la gestión de las pensiones contributivas de jubilación corresponde al INSS.

Por lo que se refiere a las figuras del pluriempleo, esto es, distintas actividades desempeñadas por el trabajador las cuales comportan un alta en un mismo Régimen de la Seguridad Social; o la pluriactividad, esto es, distintas actividades profesionales ejercidas por un trabajador las cuales comportan un alta en distintos Regímenes de la Seguridad Social, solo esta podría tener influencia en la determinación de la entidad gestora competente para el reconocimiento y gestión de la pensión de jubilación.

El problema no se plantea cuando las distintas actividades generan un tiempo de cotización suficiente en cada Régimen como para causar pensiones independientes, puesto que serán reconocidas en los términos y condiciones previstos en las normas aplicables a dichos Regímenes.

El problema surge cuando es precisa la totalización de los periodos de permanencia en cada uno de dichos Regímenes, por lo que a tal efecto se establece que la pensión que resulte de la suma de las cotizaciones efectuadas a más de un Régimen, lo cual solo será posible efectuarlo para las cotizaciones que no se prolongan en el tiempo, habrá de ser reconocida por la Entidad gestora del Régimen al que se hayan efectuado las últimas cotizaciones; y

⁵⁴ Cfr. del art. 17 Orden de 18 de enero de 1967.

⁵⁵ GABRIEL ORTEGA LOZANO, P., *La pensión de Jubilación*, Murcia, Laborum, 2019, p. 129.

siendo estas últimas cotizaciones simultaneas, el reconocimiento corresponderá a la Entidad gestora del Régimen en el que se haya cotizado por un mayor periodo de tiempo.

No obstante, si con arreglo a dicho Régimen no se cumpliesen los requisitos mínimos para causar derecho a la pensión de jubilación, será procedente resolver con arreglo a las normas propias del otro Régimen, totalizándose en todo caso las cotizaciones efectuadas a uno y a otro.

Por lo que podemos decir que en lugar de atender al Régimen en el que se encuentre el trabajador en alta, deberá entenderse que será competente para el reconocimiento de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva la Entidad gestora del Régimen en que se quede incluida la actividad profesional realizada por el trabajador⁵⁶.

Respecto de la tramitación, debemos poner de manifiesto en primer lugar la necesidad de solicitar formalmente la pensión contributiva de jubilación, no siendo legalmente admisible que el acceso a la misma tenga lugar de oficio, esto puesto que constituye un derecho del trabajador interesado el determinar, dentro de los márgenes legalmente establecidos, el momento en el que desee recibir su pensión de jubilación; por lo que se puede observar la flexibilidad que nos ofrecen los artículos 205 y 215 LGSS.

Únicamente se concibe el reconocimiento de oficio en lo relativo a la revalorización anual de las pensiones ya causadas.

Por lo tanto, sigue resultando necesario la presentación de la solicitud, junto a dicha solicitud es preciso aportar todos los documentos que permitan acreditar como cumplidos todos los requisitos exigidos por la LGSS para poder percibir la pensión de jubilación⁵⁷.

La Entidad Gestora puede requerir al interesado para que aporte la documentación necesaria cuya falta advierta pudiendo, en el caso de no ser aportada en el plazo de 3 meses desde su solicitud, declarar la caducidad del expediente conforme al artículo 95 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas⁵⁸.

La solicitud de la que se hace mención en los párrafos anteriores deberá ser presentada ante la Entidad gestora competente para el reconocimiento de la pensión (INSS o ISM).

⁵⁶ MARTÍNEZ SEPTIEN, J., *La jubilación: régimen jurídico y su procedimiento*, Valladolid, Lex Nova, 2017, p. 89.

⁵⁷ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 625.

⁵⁸ Cfr. del art. 95 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre.

Respecto al tiempo máximo existente para la tramitación de la solicitud, una vez que haya sido presentada, el Real Decreto 286/2003, de 7 de marzo, por el que se establecen la duración de los plazos para la resolución de los procedimientos administrativos para el reconocimiento de prestaciones en materia de Seguridad Social, concreta que en el plazo de 90 días se deberá realizar la resolución y la notificación en relación con la pensión contributiva de jubilación⁵⁹.

Una vez que ha tenido lugar el reconocimiento de la jubilación y en consonancia con su carácter periódico, su devengo se produce mes a mes, con carácter vitalicio, distribuyéndose el abono de la pensión en 14 pagas por año, todas de igual valor, puesto que a las 12 pagas mensuales se le suman las 2 pagas extraordinarias o pagas extras que tendrán su devengo en los meses de junio y noviembre; según el artículo 46 LGSS⁶⁰.

En cuanto al mecanismo de abono o pago, debemos aclarar que, aun tratándose de una obligación de la Entidad gestora competente para el reconocimiento de la pensión, es la Tesorería General de la Seguridad Social la que ordena el pago con cargo a la referida entidad.

Además, la ordenación del pago de las pensiones por parte de la TGSS con cargo a la Entidad gestora, tendrá lugar no solo en los casos en los que sea evidente la responsabilidad de dicha Entidad por cumplirse todos los requisitos que generan el derecho a la pensión de jubilación; sino también en los casos en los que ha existido incumplimiento empresarial en materia de filiación, altas, bajas o cotización⁶¹.

JUBILACIÓN ORDINARIA.

Beneficiarios y requisitos.

Podrán ser beneficiarios de la jubilación ordinaria las personas que se encuentren incluidas dentro del Régimen General, afiliadas y en alta o en situación asimilada de alta y que reúnan las condiciones establecidas de edad, periodo mínimo de cotización y que cesen totalmente en el desempeño de su actividad profesional⁶².

⁵⁹ Cfr. del anexo del Real Decreto 286/2003 de 7 de marzo.

⁶⁰ Cfr. del art. 46 LGSS.

⁶¹ MONEREO PÉREZ, J., *La Pensión de Jubilación: Estudio analítico y crítico tras los últimos procesos de reforma*, Granada, Comares, 2015, p. 354.

⁶² GONZÁLEZ ORTEGA, S., “La jubilación ordinaria”, *Revista de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 112, 2011, p. 133.

Por lo que para poder ser beneficiario de este tipo de jubilación será necesario cumplir una serie de requisitos genéricos y algunos específicos previstos por el artículo 205 LGSS.

Requisitos genéricos.

Serán beneficiarios de la pensión de jubilación las personas que se encuentren incluidas dentro del Régimen General, que se encuentren afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta al momento de sobrevenir la contingencia protegida.

A los efectos de acceder a la pensión de jubilación se considerarán en situación asimilada al alta todos los trabajadores que se encuentren en las siguientes situaciones, excedencia por cargo público, traslado por la empresa fuera del territorio nacional, convenio especial, desempleo total y subsidiario, paro involuntario que subsiste después de agotadas las prestaciones y los subsidios por desempleo, paro involuntario de los trabajadores excluidos legalmente de las prestaciones por desempleo, huelga legal y cierre patronal, periodos de inactividad de los trabajadores fijos de temporada, prórroga de la incapacidad temporal en espera de la calificación de incapacidad permanente, situación de incapacidad temporal sin obligación de cotizar que subsiste una vez extinguido el contrato de trabajo, periodo de percepción de la ayuda equivalente a la jubilación anticipada en empresas sujetas a planes de reconversión, periodos de excedencia por el cuidado de un hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad que por razones de edad accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida, los trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico que por tal causa cesaron en su día en el ejercicio de una actividad laboral o profesional, el periodo correspondiente a las vacaciones que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato, el periodo de suspensión del contrato de trabajo respecto de las trabajadoras víctimas de violencia de género⁶³.

También serán beneficiarios de la pensión por jubilación los trabajadores afiliados al sistema de la Seguridad Social que en la fecha del hecho causante no se encuentren en alta o situación asimilada al alta, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos de edad y de cotización (artículo 205.3 LGSS)⁶⁴.

⁶³ CAVAS MARTÍNEZ, F., *La reforma de la jubilación ordinaria*, Murcia, Laborum, 2012, p. 56.

⁶⁴ Cfr. del art. 205 LGSS.

Requisitos específicos.

Para poder acceder a la pensión de jubilación ordinaria, a parte de los requisitos genéricos anteriormente mencionados, se deberán cumplir los siguientes requisitos específicos, entre los que podemos encontrar la edad, el periodo mínimo de cotización y el hecho causante.

La edad del sujeto causante, la edad es un requisito condicionante del derecho a la pensión de jubilación, debemos tener presente que la cuestión de la edad de jubilación ha adquirido una singular centralidad por las actuales transformaciones y reformas presentes en la LGSS y también por las crisis económicas. En la senda marcada por el Pacto de Toledo de 1995 y sus sucesivos desarrollos normativos, la edad jubilatoria fue la cuestión central del Acuerdo Social y Económico del 2 de febrero de 2011, y de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social.

Por contraposición al Derecho precedente, en el cual se establecía una sola edad ordinaria de jubilación en el que hasta diciembre del año 2012 la edad mínima ordinaria se encontraba situada en los 65 años, en la actualidad con la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se adopta la decisión política del Derecho de fijar dos edades (artículo 205.1 LGSS):

- Los sesenta y siete años con una aplicación progresiva, puesto que, para los sesenta y siete años, un mes por año desde 2013 a 2018 y dos meses por año desde 2019 a 2027.

- Los sesenta y cinco años, si la persona que solicite la jubilación ordinaria acredita la autodenominada como “carrera laboral completa”, esta se encuentra establecida en torno a los treinta y ocho años y medio, los cuales al igual que la edad, serán de aplicación progresiva.

Así para los treinta y ocho años exigidos para la jubilación ordinaria a los sesenta y cinco: tres meses por año desde 2013 hasta 2026⁶⁵.

En la actualidad y con la reforma introducida por el Real Decreto ley 11/2024, de 23 de diciembre, la edad legal ordinaria de jubilación se encuentra en los 66 años y 8 meses en caso de contar con menos de 38 años y 3 meses cotizados, mientras que si se cumple dicha cotización el sujeto interesado podrá jubilarse a los 65 años⁶⁶.

⁶⁵ Cfr. del art. 205 LGSS.

⁶⁶ Cfr. del Real Decreto Ley 11/2024 de 23 de diciembre.

AÑO	Períodos cotizados	Edad exigida
2017	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
2020	37 o más años Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2024	38 años o más Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

Para determinar la edad de acceso a la pensión de jubilación, “el cómputo de los meses se realizará de fecha a fecha a partir del correspondiente nacimiento del sujeto trabajador solicitante de la misma” además, “cuando en el mes de vencimiento no hubiera día equivalente a la inicial del cómputo, se considerará que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes”

Para el cómputo de los años y de los meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos. Estos periodos de cotización acreditados por los solicitantes de la pensión de jubilación vendrán reflejados en días, y una vez acumulados todos los días computables, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias, serán objeto de transformación a años y meses, con las siguientes reglas de equivalencia:

-El año adquiere el valor fijo de 365 días.

-El mes adquiere el valor fijo de 30,41666 días⁶⁷.

⁶⁷ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 581.

Para determinar los periodos de cotización computables para fijar la edad de acceso a la pensión de jubilación, además de los días efectivamente cotizados por el interesado, se tendrán en cuenta.

-Los días que se consideren efectivamente cotizados, conforme a lo establecido en los artículos 237.1 y 237.2 LGSS, como consecuencia de los periodos de excedencia que disfruten los trabajadores de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.3 ET.

-Los días que se computen como periodo tiempo cotizado en concepto de beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos, según lo dispuesto en el artículo 236 LGSS y en el artículo 6 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre.

-Los periodos de cotización asimilados por parto que se computen en favor de la trabajadora solicitante de la pensión, de acuerdo con lo establecido en el artículo 235 LGSS⁶⁸.

La edad mínima de jubilación que en cada caso corresponda no ha de ser considerada como una imposición jurídica sino como un límite mínimo voluntario a partir del cual se puede solicitar la pensión de jubilación. El trabajador puede continuar en activo si lo desea más allá de la edad mínima de jubilación, puesto que imponer una edad forzosa de jubilación sería considerado como algo discriminatorio y contrario a lo establecido en el artículo 14 CE, tal y como se encargó de indicar el Tribunal Constitucional en la Sentencia 22/1981, de 21 de julio, por la cual se declaró como inconstitucional la disposición quinta del ET de 1980 en la cual se fijaba la edad de 69 años como el límite máximo para poder seguir trabajando⁶⁹.

La jubilación como hemos mencionado anteriormente debe entenderse como un derecho y no como un deber, y esta es la razón por la que la legislación solo contempla tres supuestos de jubilación forzosa.

a) Los funcionarios públicos, para quienes, según lo establecido en el artículo 67.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los 65 años de edad, no obstante, la norma contempla la posibilidad de solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que

⁶⁸ RODRÍGUEZ PASTOR, G., *La pensión de jubilación ordinaria*, Madrid, Laborum, 2008, p. 97.

⁶⁹ JARABO QUEMADA, R., *La pensión de jubilación*, Madrid, Aranzadi, 2015, p. 329.

se cumplan los 70 años de edad, solicitud que podrá ser aceptada o denegada por la Administración Pública competente⁷⁰.

b) El personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares, que causarán baja forzosa al cumplir los 69 años, tal como lo dispone el artículo 51 del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio⁷¹.

C) Las que se produzcan en virtud de lo establecido en la Disposición adicional décima del ET, donde se autoriza a los convenios colectivos para establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo “por el cumplimiento de una edad igual o superior a los 68 años por parte del trabajador”. Esto será posible siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

-La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para poder tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

-La medida aparezca vinculada al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de al menos un nuevo trabajador o trabajadora⁷².

El periodo mínimo de cotización, además del requisito de la edad anteriormente mencionado se exigirá, para poder tener acceso a la pensión de jubilación, se tener cubierto un periodo mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en que cese de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada a la del alta, sin obligación de cotizar⁷³.

A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias, así quedo estipulado por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, lo cual supuso un espectacular aumento del periodo de carencia exigido hasta entonces, pues en lugar de exigirse 15 años de cotización nominales (lo cual implicaría el acceso a la pensión de jubilación con tan solo 13 años de cotización), se pasó a exigir 15 años de cotización efectivos y reales (5475 días, que resultan de la multiplicación de los 15 años por 365 días cada año)⁷⁴.

⁷⁰ Cfr. del art. 67 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre.

⁷¹ Cfr. del art. 51 del Real Decreto 2205/1980 de 13 de junio

⁷² Cfr. de la Disposición adicional décima del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre

⁷³ JARABO QUEMADA, R., *La pensión de jubilación*, Madrid, Aranzadi, 2015, p. 331.

⁷⁴ Cfr. del art. 3 de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre

El hecho de no tener en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias viene debido a que, en los 13 años de cotización habría 4747 días reales cotizados, lo que sumado a los 780 días-cuota correspondientes a las cotizaciones efectuadas en concepto de pagas extraordinarias (dos pagas anuales equivalentes a 30 días de cotización cada una de ellas, $2 \times 30 \times 13 = 780$), por lo que daría un total de 5525 días de cotización, y en consecuencia bastarían 13 años de cotización para acreditar los 15 años nominales exigidos⁷⁵.

Por otro lado, para poder causar pensión en el Régimen General y en otro u otros del sistema de la Seguridad Social, desde la situación de no alta, es necesario que las cotizaciones acreditadas en cada uno de ellos se superpongan, al menos, durante quince años (artículo 215.3 LGSS)⁷⁶.

También se debe mencionar que las trabajadoras que, por la razón que fuere, no hubieran cotizado durante la situación de maternidad biológica, podrán computar un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo, y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido en caso de tratarse de un parto múltiple, según el artículo 235 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁷⁷.

En el caso de los contratos de trabajo de carácter temporal que tuviesen una duración efectiva “igual o inferior a 5 días”, habrá que tener en cuenta, a efectos de acreditación del periodo mínimo de cotización, que cada día de trabajo “se establecerá como 1,4 días de cotización” tal como se establece en el artículo 249 bis LGSS, que establece como límite de cómputo mensual el número de días que corresponda al mes de que se trate⁷⁸.

Si el trabajador a estado contratado alguna vez a tiempo parcial, para acreditar el periodo de cotización exigido también se tendrán en cuenta los distintos periodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos, tal y como se establece en el artículo 247 LGSS⁷⁹.

El hecho causante, para poder acceder a la pensión de jubilación, el trabajador ha de cesar el trabajo por cuenta ajena, momento en el que se entenderá cumplido, como regla general el hecho causante, por hecho causante debemos entender “la actualización de la

⁷⁵ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 583.

⁷⁶ Cfr. del art. 215 LGSS.

⁷⁷ Cfr. de art. 235 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

⁷⁸ Cfr. del art. 249 bis LGSS.

⁷⁹ Cfr. del art. 247 LGSS.

contingencia protegida productora de la situación de necesidad, que incide sobre individuos que, por reunir los requisitos legalmente exigidos, se constituyen en sujetos causantes de la protección”.

En la jubilación el hecho causante se produce cuando una vez cumplida la edad legalmente exigida se produce el cese en el trabajo, el cual será el momento en el que se actualizará la contingencia protegida y esta incide sobre el sujeto causante⁸⁰.

La fecha del hecho causante de la pensión de jubilación está condicionada a la situación en que se encuentre el interesado, de modo que, reunidas las condiciones de edad y de periodo de cotización legalmente establecidos, se considerará causada la pensión de jubilación:

a) Cuando la pensión de jubilación se cause estando la persona solicitante de la misma en situación de “alta” en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, la pensión se entenderá causada el día de la baja en el Régimen correspondiente como consecuencia del cese en el trabajo realizado por cuenta propia o por cuenta ajena o en la actividad o condición que hubiese determinado la inclusión en el ámbito de aplicación de dicho Régimen.

b) Cuando se cause en situación asimilada a la del “alta” por traslado del trabajador fuera del territorio del Estado al servicio de una empresa española, la pensión se entenderá causada en la fecha de cese del trabajo

c) Cuando se cause la pensión en situación asimilada al “alta” por excedencia forzosa para ocupar un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, la pensión se entenderá causada en la fecha de cese en el cargo o funciones.

d) Cuando se cause a consecuencia de la extinción, por la pérdida de la condición de que se trate, de los convenios especiales aplicables a los diputados y senadores de las Cortes Generales, a los miembros de los parlamentos y gobiernos de las comunidades autónomas o a los españoles que ostenten la condición de funcionario o empleados de organizaciones internacionales intergubernamentales, la pensión se entenderá causada el día de la extinción del convenio especial.

e) Cuando se cause a consecuencia de la extinción de la prestación o subsidio por desempleo, incluido el de mayores de cincuenta y dos años, por el cumplimiento de la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de

⁸⁰ RODRÍGUEZ ADRADOS, F., *Jubilación*, Madrid, Aranzadi, 2016, p. 226.

jubilación, el hecho causante de la pensión de jubilación tendrá lugar el día de cumplimiento de dicha edad.

f) Cuando el acceso a la pensión de jubilación se produzca desde una situación de alta en alguno de los regímenes del sistema de la seguridad social por la realización de un trabajo por cuenta propia o ajena que se vaya a mantener sin solución de continuidad tras el reconocimiento de dicha pensión, de acuerdo con lo previsto en el artículo 214 LGS, la solicitud habrá de presentarse dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha indicada por el interesado a efectos de fijar el hecho causante de la pensión.

g) Para los trabajadores que no se encuentren en alta ni en situación asimilada al alta, el día de presentación de la solicitud⁸¹.

En cuanto a los efectos económicos, la pensión de jubilación se devengará desde el día siguiente al del hecho causante de la misma, siempre que la solicitud sea presentada dentro de los tres meses siguientes aquel. En otro caso solo se devengará con una retroactividad de tres meses contados desde la fecha de presentación de la solicitud⁸².

JUBILACIONES CON EDAD REDUCIDA POR RAZÓN DE LA ACTIVIDAD.

Régimen Jurídico.

La justificación de este tipo de jubilación la encontramos en el envejecimiento prematuro que algunos puestos de trabajo con normalidad conllevan o bien que por razón de la actividad desempeñada resultaría inviable la realización del trabajo de manera adecuada, podemos decir que en nuestro sistema encontramos un déficit para la cobertura de estas situaciones, cosa que ha sido detectada y denunciada desde hace décadas⁸³.

La edad mínima de acceso a la jubilación es la establecida en el artículo 205.1.a) LGSS; sin embargo, según lo dispuesto en el artículo 206.1 LGSS, se nos va a permitir llevar a cabo la reducción de la edad mínima de acceso a la jubilación mediante Real Decreto, a propuesta del titular Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para aquellos casos en los que nos encontremos con trabajos que presenten una naturaleza especial o

⁸¹ MONEREO PÉREZ, J., *Manual de Seguridad Social*, Granada, Tecnos, 2020, p. 322.

⁸² LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 584.

⁸³ MONEREO PÉREZ, J., *Manual de Seguridad Social*, Granada, Tecnos, 2020, p. 324.

excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y que a consecuencia de esto se cuente con un elevado índice de mortalidad o morbilidad⁸⁴.

Además, se exige unos requisitos para la reducción de la edad de jubilación que los trabajadores afectados por estos trabajos deberán cumplir, estos son:

- a) Será requisito indispensable que las personas trabajadoras se encuentren en la fecha del hecho causante en situación de alta o asimilada al alta en el Régimen de la Seguridad Social.
- b) El cese en el trabajo tras el cumplimiento de la edad mínima de jubilación correspondiente.
- c) La acreditación de un periodo mínimo de cotización de 15 años completos, incluyéndose en su caso la cotización ficticia o estimada (sin tener en cuenta a tales efectos la parte proporcional correspondiente a pagas extraordinarias) de estos años, al menos dos deben estar comprendidos en los quince anteriores al momento de causar el derecho⁸⁵.

En relación con la obligatoriedad de los trabajadores afectados de encontrarse en situación de alta o asimilada al alta, si bien la jurisprudencia resolvió en principio negativamente⁸⁶, en la mayoría de los colectivos se prevé en la actualidad la no aplicación de coeficientes reductores de edad, cuando se acceda a la pensión de jubilación desde la situación de no alta⁸⁷.

La habilitación para el establecimiento mediante Real Decreto de edades rebajadas de jubilación para determinados colectivos no es novedosa puesto que ya estaba prevista en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio⁸⁸, y previamente en el Decreto 2065/1974, de 30 de mayo⁸⁹.

Ha sido desarrollada en los correspondientes reales decretos para grupos o actividades profesionales que tuviesen acusado unos elevados índices de morbilidad o mortalidad, en un principio la reducción de la edad de jubilación respondía, en gran parte de los supuestos protegidos, al mantenimiento de un beneficio reconocido a colectivos provenientes de Régimenes Especiales de la Seguridad Social. No fue así para los casos del personal de vuelo o los mineros no encuadrados en el Régimen Especial de la Minería del Carbón y

⁸⁴ Cfr. del art. 206 LGSS.

⁸⁵ MIÑARRO YANINI, M., *La jubilación a edad reducida*, Madrid, Aranzadi, 2007, p. 107.

⁸⁶ Cfr. de la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 1992.

⁸⁷ Cfr. del art. 34 de la Ley 47/2015 de 24 de octubre.

⁸⁸ Cfr. del art. 161 del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio.

⁸⁹ Cfr. del art. 154 del Decreto 2065/1974 de 30 de mayo.

recientemente respecto de los nuevos colectivos incorporados desde el 2008 como es el caso de los bomberos, policía local y miembros de los cuerpos de la Ertzaintza, Mossos d'Esquadra y la Policía Foral de Navarra.

La reforma del 2007 introdujo en el texto refundido de 1994 la disposición adicional 45 LGSS, esta presentaba tres novedades importantes en relación a la anticipación de la edad de jubilación por razón de la actividad desempeñada:

En primer término, una remisión al establecimiento, mediante desarrollo reglamentario, del procedimiento general para rebajar la edad de jubilación. Se requería de la realización de estudios sobre la siniestralidad presente en el sector y junto a estos también de peligrosidad, toxicidad y penosidad en las condiciones del trabajo desempeñado, siendo que esto tenía como objetivo la valoración de la correlación existente en el colectivo en cuestión de edad, siniestralidad, morbilidad y mortalidad y su incidencia en los procesos de incapacidad laboral que pueda generar en los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de dicha actividad.

Con la regulación reglamentaria establecida lo que se buscaba era neutralizar la presión que colectivos socialmente más fuertes podían ejercer con facilidad para conseguir una rebaja considerada como “arbitraria” respecto de su edad de jubilación⁹⁰.

Sin embargo, esa “invitación” al establecimiento reglamentario del procedimiento no se cumplió de forma inminente y tuvimos que esperar a que la disposición adicional 23 de la Ley 27/2011 la reiterase, otorgando un plazo de un año al Gobierno para su aprobación⁹¹.

El Real Decreto 1698/2011, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer los coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, fue aprobado el 18 de noviembre de 2011, este realmente no solo regula el procedimiento a seguir para anticipar la edad de jubilación en actividades que carezcan de coeficientes reductores, siendo que en su Disposición adicional 1, se permite también la modificación, en actividades que ya tengan reconocida en una norma tales coeficientes, cuando se produzcan alteraciones sustanciales en las condiciones de trabajo en los procesos productivos del sector o actividad.

⁹⁰ DÍAZ CANEJA, M., *La reforma de la jubilación: ordinaria, parcial, anticipada y postergada*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 155.

⁹¹ Cfr. de la Disposición adicional 23 de la Ley 27/2011.

Pero deberá respetarse la situación de los trabajadores que hubieran desempeñado la actividad con anterioridad a la modificación⁹².

En segundo lugar, se configura el recurso a la anticipación de la edad de forma subsidiaria, solo para cuando no resulte posible modificar las condiciones de trabajo y permitir la continuación en el trabajo hasta la edad ordinaria y probablemente el recurso a segundas actividades o el traslado a actividades menos peligrosas, que debería ser una opción preferente⁹³.

En el Real Decreto 1698/2011 se menciona en su Exposición de motivos el carácter subsidiario de los nuevos coeficientes a implantar y la necesidad de primar la salud de los trabajadores a través de la modificación de las condiciones de ejecución de trabajo, además en su artículo 9 se prevé la posibilidad de minoración o eliminación de los coeficientes o la edad mínima de acceso cuando como consecuencia de los avances científicos, las nuevas tecnologías o cualquier otro motivo, se modifiquen las condiciones de trabajo que justificaron su aprobación.

Además, también se introduce, de forma expresa, el incremento de la contributividad, puesto que con esto se pretende obtener una mayor correspondencia entre cotización y pensión mediante ajustes en las aportaciones para garantizar el equilibrio financiero, por los mayores costes que imponen al sistema la jubilación que tiene lugar a una edad temprana⁹⁴.

La cotización adicional que tiene lugar sobre esas actividades que presentan una peligrosidad, toxicidad, penosidad o insalubridad, conforme al artículo 8 del Real Decreto 1698/2011, ha de aplicarse sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto a cargo de la empresa como a cargo del trabajador, o en su caso sobre la base de cotización única, esto trata de compensar la pérdida de cotización que se produce por el adelanto de la edad de jubilación y el pago anticipado de la pensión⁹⁵, además la disposición adicional 1 prevé recargos para los casos de alteración de los coeficientes de los colectivos no incluidos por el Real Decreto⁹⁶.

Podemos decir que el texto no se remite ya a un procedimiento general para rebajar la edad de jubilación, si no que podríamos decir que se trata de un procedimiento para “establecer coeficientes reductores que permitan anticipar la edad de jubilación”; esto sería una

⁹² Cfr. de la Disposición adicional Primera del Real Decreto 1698/2011.

⁹³ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 598.

⁹⁴ Cfr. del art. 9 del Real Decreto 1698/2011.

⁹⁵ Cfr. del art. 8 del Real Decreto 1698/2011.

⁹⁶ Cfr. de la Disposición adicional Primera del Real Decreto 1698/2011.

expresión que verdaderamente coincidiría con el título del Real Decreto 1968/2011; esto ha sido interpretado por algún autor como la supresión de la edad mínima inferior⁹⁷.

Es cierto que podemos decir que el establecimiento de una edad fija para todos, cuando se acredita un mínimo de actividad puede llegar a considerarse como “en desuso”, salvo que se trate de personas con discapacidad y colectivos que lo tengan reconocido.

Pero el Real Decreto, pese a la denominación que incorpora, también preveía el establecimiento de los coeficientes reductores o la anticipación de la edad de acceso a la jubilación y además que el artículo 206.1 LGSS sigue permitiendo rebajar por Real Decreto la edad mínima de jubilación legalmente establecida.

Quizás con dicha modificación terminológica lo que se busque es dar mayor visibilidad a la práctica o a la posición mayoritaria en la doctrina, que pese al uso de la denominación “anticipada” en el texto legal, no deja de ser una edad ordinaria para el colectivo en el que se aplica⁹⁸.

El procedimiento ha resultado demasiado complejo y rígido; como prueba podemos citar que el colectivo que más ha hecho uso del mismo durante sus años de vigencia ha sido la policía local, además han sido cerca de treinta colectivos los que han solicitado la reducción de la edad de jubilación, existen además otros colectivos que han presentado iniciativas parlamentarias instando el establecimiento de coeficientes reductores⁹⁹.

El artículo 206 LGSS incorpora alguna previsión, en aras de conseguir establecer un procedimiento más dinámico, en concreto la solicitud se presentará por medios telemáticos y deberá ir acompañada de la identificación de la actividad laboral a nivel nacional a través de la categoría CNAE, subgrupo CNAE, secundario, subgrupo y grupo de la clasificación nacional de actividades económicas, así como de la identificación de la ocupación o del grupo profesional, especificando las funciones concretas que se desarrollan y que determinan que la actividad laboral que se realiza es de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica o insalubre y como consecuencia acuse elevados índices de mortalidad o morbilidad¹⁰⁰.

⁹⁷ MALDONADO MOLINA, J., “*Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida*”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 467, 2022, p. 175.

⁹⁸ CANO GALÁN, Y., “*La reforma de las pensiones, el nuevo marco legal de la jubilación*”, Revista Doctrinal, núm. 3, 2022, p. 42.

⁹⁹ MALDONADO MOLINA, J., “*Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida*”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 467, 2022, p. 178.

¹⁰⁰ Cfr. del art. 206 LGSS.

Además, se prevé en el apartado sexto del artículo 206 LGSS dos reglas básicas, la aplicación de los coeficientes reductores de edad en ningún caso podrá dar ocasión a que el solicitante acceda a la pensión de jubilación con una edad inferior a los 52 años, además, los coeficientes reductores no se aplicarán para acceder a ningún tipo de jubilación anticipada, parcial, notal, ni para obtener los beneficios previstos en el artículo 210.2 LGSS para los supuestos de jubilación ordinaria de más de los 65 años¹⁰¹.

La jubilación con edad reducida por razón de actividad ha sufrido cambios con las últimas reformas, especialmente a través del Real Decreto Ley 11/2024, de 23 de diciembre y del Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, los cuales han introducido cambios significativos en su regularización con el objetivo de actualizar los procedimientos y garantizar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social. Con la llegada de las reformas de 2024 y 2025 esta jubilación pasará a encontrarse marcada por el establecimiento de un procedimiento previo estandarizado para la determinación de los supuestos en los que se permite anticipar la edad de jubilación mediante coeficientes reductores, este procedimiento busca estandarizar la evaluación de las actividades que justifican la jubilación anticipada, considerando factores como la penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad, en la normativa anterior se trataba de un proceso no unificado que dependía de regulaciones sectoriales específicas.

Además, se ha introducido una revisión periódica de los coeficientes reductores, dicha revisión deberá realizarse cada 10 años con el objetivo de verificar si las condiciones que justificaron su aplicación han cambiado debido a avances científicos, nuevas tecnologías o mejoras en las condiciones laborales, a diferencia de lo que sucedía con la normativa anterior en la que no existía una periodicidad clara para la revisión de dichos coeficientes; junto a esto se sigue reforzando la incompatibilidad de la pensión de jubilación con el desempeño de la misma actividad que dio lugar a la anticipación de la jubilación, esta medida busca evitar que los trabajadores que se benefician de esta modalidad de jubilación continúen en el mismo entorno laboral, tóxico, penoso o insalubre, que justificó la reducción de la edad de acceso a la pensión.

Una última novedad ha sido la introducción de la posibilidad de acumular periodos trabajados en diferentes actividades con coeficientes reductores para cumplir con el período mínimo de cotización exigido, esto permitía que, si un trabajador ha desempeñado

¹⁰¹ Cfr. del art. 206 LGSS.

dos actividades con coeficientes reductores, pero ninguna de ellas alcanza el período mínimo individualmente, los períodos se suman, aplicando a cada uno el coeficiente correspondiente; en la normativa anterior no se regulaba explícitamente esta acumulación lo cual podía ocasionar penalizaciones a trabajadores con trayectorias laborales diversificadas¹⁰².

Trabajos considerados de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre con altos índices de mortalidad o morbilidad.

La posibilidad de llevar a cabo una reducción de la edad de jubilación por Real Decreto ha sido ejercida en relación a los siguientes colectivos:

Trabajadores incluidos en el Estatuto del Minero, personal del vuelo de trabajos aéreos, trabajadores ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos, policías locales y miembros de los cuerpos de la Ertzaintza, Mossos d'Esquadra y la Policía Foral de Navarra, así como trabajadores incluidos en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón¹⁰³.

Podemos encontrar la regulación de algunos de los trabajadores citados anteriormente en la siguiente normativa:

Artículo 9 del Decreto 298/1973, de 8 de febrero, sobre la actualización del Régimen especial de la seguridad social para la minería del carbón, de acuerdo con la Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento del Régimen General de la Seguridad Social (para los trabajadores de la minería del carbón)¹⁰⁴.

Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, sobre la reducción de la edad de jubilación de determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito del estatuto del minero, aprobado por el Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre¹⁰⁵.

Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio, por el que se reduce la edad de jubilación del personal de vuelo de trabajos aéreos¹⁰⁶.

¹⁰² ÁLVAREZ. M., *Pensiones*, Córdoba, Lid Editorial Empresarial, 2025, p. 324.

¹⁰³ MALDONADO MOLINA, J., *La protección de la vejez en España*, Madrid, Tirant lo Blanch, 2002, p. 212.

¹⁰⁴ Cfr. del Real Decreto 298/1973 de 8 de febrero.

¹⁰⁵ Cfr. del Real Decreto 2366/1984 de 26 de diciembre.

¹⁰⁶ Cfr. del Real Decreto 1559/1986 de 28 de junio.

Artículo 3 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, para trabajadores ferroviarios¹⁰⁷.

Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar¹⁰⁸.

Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos¹⁰⁹.

No obstante, son muchos más los colectivos y sectores que se encuentran solicitando la reducción de su respectiva edad de jubilación mediante la invocación de la certeza acerca de la penosidad y peligrosidad que consideran presente en sus trabajos y que además estiman que son análogas a las de otros colectivos que en la actualidad gozan con dicha reducción y que alegan discriminación por recibir un trato diferenciado¹¹⁰.

Además dentro del propio colectivo, existe un grado elevado de dificultad para llevar a cabo la medición de la dureza presente en un determinado trabajo, junto a esto la imposibilidad de individualizar subjetivamente la reducción, exige la aplicación de los parámetros a categorías amplias y también tratar de manera similar ocupaciones consideradas como muy distintas, todo esto sin perjuicio de poder aplicar la incapacidad permanente en sus diferentes grados, esto cuando el estado psicofísico del trabajador le imposibilite la correcta realización de las tareas de su profesión habitual o de cualquier actividad profesional¹¹¹.

En general, los Reales Decretos que reducen la edad de jubilación presentan una regulación bastante similar, para determinar el anticipo de la edad de jubilación existen dos métodos distintos:

Un primer método consiste en la aplicación de coeficientes reductores sobre la edad de jubilación, los coeficientes se aplican al tiempo concreto de realización de la actividad de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre; este es considerado como el método más equilibrado y por consiguiente es el más utilizado, esto es debido a que vincula la

¹⁰⁷ Cfr. del Real Decreto 2621/1986 de 24 de diciembre.

¹⁰⁸ Cfr. del Real Decreto 1311/2007 de 5 de octubre.

¹⁰⁹ Cfr. del Real Decreto 383/2008 de 14 de marzo.

¹¹⁰ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 599.

¹¹¹ MARTÍNEZ BARROSO, M., “El impacto de las jubilaciones anticipadas en el sistema de pensiones”, *Revista de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 103, 2010, p. 110.

reducción al tiempo durante el que el trabajador ha desarrollado una actividad cuyas condiciones son las que determinan la concesión del beneficio de la reducción de la edad de jubilación¹¹².

Un segundo método consiste en el establecimiento de una edad mínima inferior a la edad de jubilación ordinaria o legalmente establecida, como lo hace el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, en este método se exige que se acredite un periodo mínimo de realización de la actividad; por ejemplo, para el caso de los cantantes, bailarines y trapecistas, se les exige que hayan trabajado un mínimo de ocho años durante los veintinueve años anteriores al de la jubilación¹¹³.

Actividades en las que se establecen coeficientes reductores sobre la edad ordinaria legal de jubilación.

En algunas actividades se permite el acceso a la jubilación a una edad inferior a la ordinaria legalmente establecida a determinados colectivos, esto se hace mediante la aplicación de coeficientes reductores de la edad, en cada caso deberemos atender a los términos y condiciones que la normativa reguladora establezca para la actividad o grupo profesional correspondiente.

En principio no se exige un periodo mínimo de actividad, la edad ordinaria legal se rebajará en un periodo equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente que corresponda al periodo “efectivamente trabajado” en cada una de las categorías o especialidades establecidas en la actividad penosa, tóxica, peligrosa o insalubre a la que se aplique¹¹⁴. El cómputo se calculará en años y fracciones de año, que podrán convertirse en un año más o despreciarse en función de la regulación, se considerará como tiempo trabajado en la actividad profesional tanto las vacaciones y tiempos de descanso retribuido como las suspensiones o ausencias autorizadas con derecho a reserva, esto es, las bajas médicas, las suspensiones por embarazo, el nacimiento o cuidado del menor, la adopción, guarda, acogimiento, lactancia, etc.

Los años resultantes se multiplican por el correspondiente coeficiente reductor de la edad para determinar el número de años en que pueden reducirse la edad mínima para causar la

¹¹² MIÑARRO YANINI, M., *La jubilación a edad reducida*, Madrid, Aranzadi, 2007, p. 122.

¹¹³ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 598.

¹¹⁴ ROBLES, P., *Jubilación, la realización de trabajos penosos y tóxicos*, Madrid, Laborum, 2020, p. 158.

pensión de jubilación, para algunos colectivos se establece un tope máximo y a efectos de determinar la cuantía aplicable de la pensión, el porcentaje aplicable a la base reguladora se calcula computando como cotizado el tiempo que resta para el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, esto incluso cuando sea menor que los años de rebaja de la edad de jubilación que resultan de la aplicación de los coeficientes.

Tanto la reducción de la edad como el incremento del porcentaje aplicar sobre la base reguladora para el cálculo de la pensión son aplicables, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en el que cause la pensión, pero cuando la jubilación afecte a trabajadores que se encuentren en situación de pluriactividad simultánea, la reducción solo se aplicará a efectos de la edad, pero no para determinar el porcentaje aplicar a la base reguladora.

La aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación afecta a una serie de trabajadores entre los que podemos encontrar:

Los trabajadores ferroviarios, trabajadores incluidos en el Estatuto del Minero, Personal de vuelo de trabajos aéreos¹¹⁵.

La aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación respecto de los trabajadores incluidos en el Estatuto del Minero, se encuentra regulado a través del Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, por el cual se establece un coeficiente de entre el 0.5 y 0.05 % que será de aplicación en función de la categoría o especialidad del trabajador por el periodo en que efectivamente se haya trabajado en dicha profesión¹¹⁶.

La aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación respecto del personal de vuelo de trabajos aéreos, se encuentra regulado a través del Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio, por el cual se establece un coeficiente de reductor de la edad del 0.40% para la categoría de piloto y segundo piloto y del 0.30% en la categoría de mecánico de aeronave, navegante operador de fotografía aérea, operador de medios tecnológicos, fotógrafo aéreo y operador de cámara aérea.

Además, la edad mínima de sesenta y cinco años exigida para tener derecho a la pensión de jubilación se reducirá en un periodo equivalente al que resulte de aplicar al tiempo

¹¹⁵ FERNÁNDEZ PRIETO, M., “*La jubilación anticipada por razón de actividad y discapacidad*”, Revista de Trabajo y Bienestar Social, núm. 163, 2022, p. 152.

¹¹⁶ Cfr. del Real Decreto 2366/1984 de 26 de diciembre.

efectivamente trabajado en cada una de las categorías y especialidades profesionales indicadas anteriormente¹¹⁷.

La aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación respecto de los trabajadores ferroviarios, se encuentra regulado a través del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el cual se establece un coeficiente de reducción de la edad de 0.15 o 0.10% a trabajadores ferroviarios pertenecientes o que hayan pertenecido a grupos o actividades profesionales de naturaleza peligrosa, para estos supuestos se fijan por años enteros, es decir, no existen fracciones de años; las fracciones de año superiores a seis meses se computarán como un año entero, no computándose en absoluto las que sean inferiores, pero cuando se hayan realizado distintas actividades que diesen lugar a coeficientes distintos y existen diferentes fracciones de año con distinto coeficiente, se computarán esas fracciones si la suma de ellas supera el semestre, por un año cumplido en la actividad en la que se acredite la fracción de tiempo más prolongada¹¹⁸.

Además, se reguló la jubilación anticipada por razón de actividad de otros cinco colectivos, entre los que podemos encontrar a los bomberos, la policía local y miembros de los cuerpos de la Ertzaintza, Mossos d'Esquadra y la Policía Foral de Navarra; en estos supuestos se prevé la aplicación de un coeficiente de reducción del 0.20% a los años completos efectivamente trabajados, se limitará el acceso por esta vía a la pensión de jubilación a una edad no inferior a los sesenta años o cincuenta y nueve para los supuestos en los que se acredite una larga carrera profesional respecto de dicho cuerpo, para el caso del bombero se deberán acreditar treinta y cinco o más años de cotización efectiva, mientras que para el caso de la policía local se deberán acreditar treinta y siete años de cotización efectiva.

Se exige el acceso desde una situación de alta por desarrollo de la actividad afectada y se prevé la aplicación de una cotización adicional para mantener el equilibrio financiero del sistema y compensar la reducción de la edad de jubilación¹¹⁹.

Más concretamente los coeficientes reductores de la edad de jubilación respecto de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, se encuentra regulado en el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo¹²⁰.

¹¹⁷ Cfr. del art. 2 del Real Decreto 1559/1986 de 28 de junio.

¹¹⁸ Cfr. del art. 3 del Real Decreto 2621/1986 de 24 de diciembre.

¹¹⁹ Cfr. del art. 106 de la Ley 22/2021.

¹²⁰ Cfr. del Real Decreto 383/2008 de 14 de marzo.

Mientras que los coeficientes reductores de la edad de jubilación respecto de los policías locales al servicio de entidades que integran la Administración local, se encuentran regulado en el Real Decreto 1449/2018, la anticipación de la edad de jubilación por aplicación de los coeficientes reductores se condicionará a la presencia de un periodo de carencia cubierto de al menos quince años que se exige para acceder a dicha prestación como los quince años de cotización como policía local necesarios para poder aplicar el coeficiente¹²¹.

Por su parte serán las disposiciones adicionales vigésima, vigésima bis y vigésima ter LGSS las que se encarguen de regular los coeficientes reductores de la edad de jubilación de los cuerpos de la Ertzaintza, Mossos d'Esquadra y la Policía Foral de Navarra, siendo que la edad ordinaria exigida para el acceso a la edad de jubilación conforme al artículo 205.1.a), se reducirá en un periodo equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente reductor del 0.20% a los años completos efectivamente trabajados en dichos puestos¹²².

Ahora, fuera del Régimen General, los coeficientes reductores también beneficiarán a los trabajadores incluidos en los regímenes especiales de los Trabajadores del mar y de la Minería del Carbón, la disposición adicional 1 LGSS considera la aplicación al Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, lo que se encuentra establecido entre los artículos 206 y 206 bis¹²³.

Los coeficientes reductores de la edad de jubilación respecto de la Minería del Carbón, se encuentran regulados en el artículo 9 del Decreto 298/1973, de 8 de febrero, por el cual la edad mínima de sesenta y cinco años se rebajará en un periodo equivalente al que resulte de aplicar al periodo de tiempo trabajado en cada una de las categorías y especialidades de la Minería del Carbón el coeficiente que corresponda según la escala que irá del 0.50 al 0.05% dependiendo de la peligrosidad y penosidad de sus condiciones¹²⁴.

Actividades en las que se establecen directamente edades de jubilación inferiores a la ordinaria cuando se acredita un periodo mínimo de actividad.

El segundo método empleado para reducir la edad de jubilación es el establecimiento directo de una edad fija de jubilación que sea inferior a la legalmente establecida, esto se

¹²¹ Cfr. del art. 2 del Real Decreto 1449/2018 de 14 de diciembre.

¹²² Cfr. de la Disposición adicional vigésima, vigésima bis y vigésima ter LGSS.

¹²³ FERNÁNDEZ PRIETO, M., “La jubilación anticipada por razón de actividad y discapacidad”, Revista de Trabajo y Bienestar Social, núm. 163, 2022, p. 155.

¹²⁴ Cfr. del art. 9 del Decreto 298/1973 de 8 de febrero.

hace a través del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por este se integran regímenes especiales de la Seguridad Social que han sido empleados en diversas profesiones, tales como los artistas, jugadores de fútbol, representantes del comercio, toreros entre otros más¹²⁵.

En relación a los artistas, el artículo 11 del Real Decreto 2621/1986, permite a los cantantes, bailarines y trapevistas causar pensión de jubilación a partir de los sesenta años de edad, esto sin necesidad de aplicación de los coeficientes reductores. Se exige que hayan trabajado en dicha especialidad un mínimo de ocho años durante los veintiún anteriores a la jubilación junto a la condición de hallarse en alta o situación asimilada al alta¹²⁶.

En relación a los profesionales taurinos, el artículo 18 del Real Decreto 2621/1986, establece la edad en torno a los 55, 60 o 65 años en función de la actividad desempeñada, además, se exige la participación en un determinado número de espectáculos que podrá ir de los 150 a los 250¹²⁷.

JUBILACIÓN CON EDAD REDUCIDA POR RAZÓN DE LA DISCAPACIDAD.

Régimen Jurídico.

Su fundamentación encuentra amparo en el mandato a los poderes públicos del artículo 49 CE de realizar una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad, así como prestarles atención especializada para el disfrute de sus derechos también en materia de Seguridad Social.

La justificación de este tipo de jubilación se encuentra en que, una discapacidad severa produce un mayor desgaste físico y funcional en quién la padece, y esto junto con la menor esperanza de vida del colectivo afectado, provocará con normalidad el disfrute de la pensión durante un periodo más corto, lo cual justificaría el anticipo de la jubilación¹²⁸.

¹²⁵ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 598.

¹²⁶ Cfr. del art. 11 del Real Decreto 2621/1986 de 24 de diciembre.

¹²⁷ Cfr. del art. 18 del Real Decreto 2621/1986 de 24 de diciembre.

¹²⁸ MARTÍNEZ MATEO, C., *La jubilación de los trabajadores con discapacidad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, p. 77.

Con anterioridad al reconocimiento de una edad reducida, las personas con discapacidad se veían forzadas a solicitar la incapacidad permanente en lugar de la jubilación, esto debido a que no reunían los requisitos necesarios para poder acceder a ella¹²⁹.

La posibilidad de invalidez había sido admitida por el TS, incluso hallándose la persona afectada en situación de jubilación anticipada propiamente dicha, esto es, con coeficientes reductores de la cuantía, si no había cumplido aún la edad de jubilación ordinaria.

Esa doctrina, en principio, no se consideró aplicable a las situaciones de jubilación anticipada con edad reducida, al concebirse esta por el TS como una jubilación propia y autónoma, a una edad ordinaria diferente, en atención a la actividad o a la situación de discapacidad el trabajador, y no como una jubilación anticipada propiamente dicha.

El TC, en cambio ha considerado esta distinción entre uno y otro supuesto de jubilación anticipada discriminatorio por razón de discapacidad y ha admitido el acceso a una prestación de incapacidad permanente también desde una situación de jubilación anticipada por razón de discapacidad, doctrina que finamente fue asumida por el TS¹³⁰.

La posibilidad de acceder a la jubilación a una edad reducida por razón de la discapacidad fue introducida con la Ley 35/2002, de 12 de julio y fue desarrollado por el Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre.

Inicialmente solo se preveía para personas que presentasen una discapacidad de más del 65%, pero con la Ley 40/2007 se amplió el colectivo de personas con discapacidad con una segunda fórmula que reconoce el derecho a rebajar la edad de jubilación a las personas que presenten un grado de discapacidad superior al 45%, no obstante, si es inferior al 65% se restringe la rebaja a las discapacidades reglamentariamente determinadas en las que concurra evidencia de una apreciable reducción de la esperanza de vida de dichas personas.

Por lo que se permite la reducción con una discapacidad inferior al 65% pero se condicionará al cumplimiento de dos requisitos: la discapacidad este prevista reglamentariamente y que comporte una reducción de la esperanza de vida; esto parece alinearse con la exigencia del estudio previo sobre la morbilidad o mortalidad requerido en el procedimiento general de anticipación regulado en el RD 1698/2011.

¹²⁹ FERNÁNDEZ ORRICO, F., *Véjex y discapacidad: una realidad necesitada de especial protección social*, Madrid, Cinca, 2020, p. 59.

¹³⁰ FERNÁNDEZ PRIETO, M., “La jubilación anticipada por razón de actividad y discapacidad”, *Revista de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 163, 2022, p. 158.

Ahora bien, en el caso de las personas con discapacidad, no se trata de acreditar la peligrosidad de un sector concreto de la actividad, sino la incidencia de una discapacidad sobre la esperanza de vida del colectivo afectado¹³¹.

La regulación es similar a la de las demás actividades para las que se aplican coeficientes reductores de la edad al tiempo efectivamente trabajado, la edad ordinaria de jubilación se reduce en función del tiempo que el trabajador hubiese prestado servicios durante la situación de discapacidad, esto a razón de 0.25 % en los casos en los que el trabajador tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65%, mientras que del 0.50% para los casos en que además se acredite la necesidad del concurso de otra persona para poder realizar los actos esenciales de la vida ordinaria común¹³².

Hasta la fecha este tipo de jubilación anticipada ha sido desarrollado en dos ocasiones: Por un lado el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuanto a la anticipación de las personas trabajadoras con una discapacidad igual o superior al 45%.

Este RD exige que se debe acreditar un tiempo efectivo de trabajo, a lo largo de su vida laboral, al menos equivalente al periodo mínimo de cotización exigido para el acceso a la pensión de jubilación y además durante todo ese periodo debe haber estado afectado por una discapacidad de las previstas en el propio reglamento y, al menos, con un grado de discapacidad reconocido del 45%

El artículo 2 del RD regula cuales son las discapacidades que pueden dar lugar a la reducción de la edad de jubilación, son las siguientes, discapacidad intelectual, parálisis cerebral, anomalías genéticas: como el síndrome de Down entre otros; trastornos del espectro autista, daño cerebral adquirido: como traumatismo craneoencefálico y las secuelas de tumores SNC, infecciones o intoxicaciones, estas son algunas de las discapacidades mencionadas en el artículo 2 del RD¹³³.

El TS entiende que, aunque se requiere un determinado grado de discapacidad y el padecimiento de una de las dolencias listada, no se exige que el grado de discapacidad igual o superior al 45% derive exclusivamente de una de las enfermedades listadas, siendo que

¹³¹ MONEREO PÉREZ, J., *Manual de Seguridad Social*, Granada, Tecnos, 2020, p. 325.

¹³² MALDONADO MOLINA, J., “*Coficiente reductor de la jubilación de los trabajadores con discapacidad*”, Revista de Derecho de la Seguridad Social, núm.1, 2016, p. 150.

¹³³ Cfr. del art.2 del Real Decreto 1851/2009 de 4 de diciembre.

considera suficiente con padecer la patología, sin que sea preciso que la misma determine por sí sola el porcentaje de discapacidad exigido¹³⁴.

Además, el RD incorpora otras exigencias tales como una edad reducida mínima de cincuenta y ocho años para el acceso a la jubilación o la exigencia de estar en una situación de alta o asimilada para poder acceder a la misma, esto según los artículos 3 y 6 del RD citado anteriormente¹³⁵.

Por otro lado, este tipo de jubilación anticipada también ha sido desarrollada a través del Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen los coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acrediten un grado importante de minusvalía¹³⁶.

La reforma de la Ley 21/2021 ha modificado muy levemente la redacción de los apartados afectados del artículo 206 que han pasado al nuevo 206 bis LGSS, en concreto a sustituido la exigencia de evidencias que determinen de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida, por la exigencia de evidencias contrastadas que determinen de forma generalizada una reducción significativa de la esperanza de vida, sin modificar sustancialmente la regulación anterior¹³⁷.

Para acreditar la afectación de la persona trabajadora por alguna de las patologías generadoras de discapacidad, habrá que presentar un informe médico al IMSERSO u órgano correspondiente de la respectiva comunidad autónoma con competencia en la materia, que indique en todo caso, la fecha en que se ha iniciado o se ha manifestado la patología, ya sea esta la fecha de nacimiento o una fecha posterior.

El órgano administrativo competente expedirá una certificación donde se acredite que la discapacidad deriva de una de las patologías relacionadas en el anexo del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, que el grado de discapacidad es igual o superior al 45% durante al menos cinco años y la fecha en que se ha iniciado o manifestado la discapacidad.

Se entenderá que concurre un grado de discapacidad igual o superior al 45% en aquellos casos en los que los certificados mencionados acrediten conjuntamente las siguientes condiciones, que la suma de los porcentajes de discapacidad alcanzados en las diferentes

¹³⁴ Cfr. de la Sentencia del Tribunal Supremo 729/2017 de 27 de diciembre.

¹³⁵ Cfr. de los art. 3 y 6 del Real Decreto 1851/2009 de 4 de diciembre.

¹³⁶ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 601.

¹³⁷ FERNÁNDEZ PRIETO, M., “La jubilación anticipada por razón de actividad y discapacidad”, *Revista de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 163, 2022, p. 160.

dolencias que figuren en el certificado, así como del porcentaje correspondiente a los baremos complementarios, en su caso, resulte un porcentaje de discapacidad total igual o superior al 45%, o que al menos una de las dolencias reflejadas en el certificado de discapacidad sea una de las relacionadas en el anexo y que el porcentaje de discapacidad alcanzado por esta o estas patologías generadoras de discapacidad relacionadas en el citado anexo suponga al menos el 33% del total del grado discapacitado acreditado¹³⁸.

La jubilación con edad reducida por razón de discapacidad ha tenido una reforma significativa con el Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo la cual se ha encargado de modificar aspectos clave con el objetivo de flexibilizar el acceso a esta prestación, mejorar la equidad y adaptarse a la realidad de las personas con discapacidad, el principal cambio viene de la reducción del periodo durante el que se debe acreditar el grado de discapacidad del 45% que pasa tener que acreditarse durante todo el periodo de cotización de 15 años, pasando ahora solo a 5 dentro de los 15 años de cotización exigidos, sin embargo, se mantiene la obligación de acreditar que la patología generadora de discapacidad ha estado presente durante todo el período de 15 años. Con esto se logra beneficiar a trabajadores cuya discapacidad no fue reconocida oficialmente desde el inicio de su periodo de cotización o cuya condición se agravó con el tiempo.

Otro cambio importante fue la reubicación del listado de patologías puesto que en la normativa anterior era el artículo 2 del Real Decreto 1851/2009 el que contenía un listado cerrado de patologías generadoras de discapacidad que daban derecho a esta jubilación, con la llegada del Real Decreto 370/2023 se trasladó dicho listado del artículo 2 a un nuevo anexo al final del Real Decreto 1851/2009, con ello se logra permitir incorporar nuevas condiciones en el futuro sin la necesidad de modificar un artículo principal de la norma, lo cual agiliza la adaptación de la norma a los avances médicos.

Un último cambio introducido ha sido el establecimiento que, a efectos de anticipar la edad de jubilación, se tendrán en cuenta las patologías generadoras de discapacidad distintas de las incluidas en el anexo, siempre y cuando contribuyan a dicho grado de discapacidad del 45% o superior, con esto se logra ampliar el ámbito de la norma permitiendo una combinación de patologías listadas y no listadas para acceder a esta jubilación con edad reducida¹³⁹.

¹³⁸ Cfr. del Real Decreto 1851/2009 de 4 de diciembre.

¹³⁹ ÁLVAREZ. M., *Pensiones*, Córdoba, Lid Editorial Empresarial, 2025, p. 174.

JUBILACIÓN ANTICIPADA POR CAUSA NO IMPUTABLE AL TRABAJADOR O INVOLUNTARIA.

Régimen Jurídico.

Este supuesto aparece configurado tras la reforma introducida por la Ley 21/2021 sobre el artículo 207 LGSS, lo cual nos ha permitido modificar el porcentaje de reducción en la cuantía final de la pensión, este modelo de jubilación se encuentra regulado en el artículo 207.1 LGSS como un supuesto de jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador y para poder acceder a esta modalidad de jubilación se deben cumplir una serie de requisitos, estos aparecen configurados en el artículo 207.1 LGSS, estos son los siguientes.

En primer lugar, se exige tener cumplida una edad que deberá encontrarse dentro de los cuatro años anteriores a la edad ordinaria o mínima de jubilación legalmente establecida por el artículo 205.1 a) LGSS, por lo que la remisión del artículo 207.1 LGSS a la edad ordinaria fijada por el artículo 205.1 a) LGSS, permite que el acceso a esta clase de jubilación anticipada pueda solicitarse cuatro años antes de que el trabajador cumpla los sesenta y siete años, o cuatro años antes de los sesenta y cinco, si acredita, al menos treinta y ocho años y seis meses de cotización¹⁴⁰.

A efectos del cálculo de la edad a la que se puede anticipar la pensión de jubilación, el artículo 207.1 LGSS nos precisa que no resultarán de aplicación los coeficientes reductores de las jubilaciones anticipadas por razón de la actividad del artículo 206 LGSS ni de discapacidad del artículo 206 bis.

En segundo lugar, se mantiene el requisito de encontrarse el solicitante inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo, durante un plazo de al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación¹⁴¹.

En tercer lugar, se ha establecido la exigencia de una cotización mínima muy superior a la exigida para jubilarse a la edad legal ordinaria, en concreto, se van a exigir una cotización mínima efectiva de treinta y tres años completos, sin que se tenga que tener en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias

¹⁴⁰ Cfr. del art. 207 LGSS.

¹⁴¹ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 604.

También se exigirá la carencia cualificada común, por lo que al menos de esos treinta y tres años, dos de ellos deberán estar comprendidos dentro de los quince años anteriores al momento de causar el derecho, o al momento en el que cesó la obligación de cotizar si se accede a la pensión de jubilación anticipada desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar.

Debemos tener en cuenta que, para ser beneficiario de una pensión de jubilación a la edad legal ordinaria de acceso, solo se exigen 15 años de cotizaciones, carencia genérica, por lo que la principal diferencia entre la jubilación ordinaria y esta jubilación anticipada, son los años de cotización exigidos, siendo 33 para la anticipada y 15 para la ordinaria; esto va a ir en línea de las recomendaciones del Pacto de Toledo, puesto que en él se proclamó la necesidad de prolongar la vida laboral de las personas trabajadoras intentando que la edad real de jubilación se aproxime más a la edad legal fijada en cada momento¹⁴².

Sobre el cómputo de acreditación del periodo mínimo de cotización, que es de aplicación tanto a la jubilación anticipada por causas ajenas al trabajador “involuntaria”, como a la jubilación anticipada por libre decisión del trabajador “voluntaria”; la Ley 21/2021 precisó que en la Seguridad Social se computará el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, también se tendrá en consideración el periodo de prestación del servicio social femenino obligatorio, este respecto de todos los supuestos de servicio militar y social femenino, esto con el límite máximo de un año¹⁴³.

Además, a tenor de lo dispuesto en el artículo 1.2 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, este periodo de carencia deberá acreditarse de “día a día”¹⁴⁴.

En cuarto lugar, el cese en el trabajo se deberá haber producido por algunas de las siguientes causas de extinción de la relación laboral, el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, esto conforme al artículo 51 ET y el despido por causas objetivas conforme a lo establecido en el artículo 52 ET, más allá de las previstas en su apartado c) que anteriormente eran las únicas admitidas.

La admisión de todas las causas objetivas del artículo 52 ET va a permitir solicitar el acceso a esta modalidad de jubilación anticipada involuntaria en los supuestos de “ineptitud” de la persona trabajadora siempre que sea sobrevenida o conocida con posterioridad a su

¹⁴² LAGUNA HOLZWARTH, E., *La jubilación anticipada involuntaria y la aplicación de coeficientes reductores*, Madrid, Aranzadi, 2010, p. 232.

¹⁴³ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 605.

¹⁴⁴ Cfr. del art. 1 del Real Decreto 1132/2002 de 31 de octubre.

colocación dentro de la empresa; junto con la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas que repercutan sobre su puesto de trabajo siempre que dichos cambios se consideren como “razonables”; y también la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo que se trate para el supuesto de contratos de trabajo indefinidos que hayan sido concertados por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de programas y planes públicos determinados y sin dotación económica estable y financiadas por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias recogido por el artículo 52 e) ET.

Cualquiera de los supuestos mencionados por el artículo 52 ET conforma una razón involuntaria de extinción contractual, puesto que una vez que concurren es la empresa la que de forma unilateral decide finalizar la relación laboral, además si el empresario no logra acreditar la existencia de alguna de las causas del artículo 52 ET, el despido será considerado como improcedente¹⁴⁵.

Otra causa de cese del trabajo es la extinción del contrato por resolución judicial de los supuestos contemplados por el Real Decreto Legislativo 1/2020 de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal¹⁴⁶. Respecto de esta causa se debe citar que más allá de la modificación formal motivada por la aprobación en el año 2020, de un texto refundido en materia concursal, lo que ha obligado a eliminar la remisión legal a la Ley 22/2003, de 9 de julio, para hacer mención ahora, a este RD Legislativo 1/2020, la referida modificación también conlleva algún cambio sustancial que ocasiona que los supuestos de extinción contractual en situaciones concursales se incrementen.

La redacción anterior se limitaba a los supuestos previstos en el artículo 64 de la Ley 22/2003 y esta prevenía de la extinción colectiva de los contratos por el juez del concurso mediante auto, mientras que la redacción actual y vigente, al remitirse a los supuestos recogidos en el RD Legislativo 1/2020, se referiría a todos los supuestos de los artículos 181 y SS, que establecen normas especiales sobre la extinción en los supuestos de acuerdo adoptado en el marco del proceso negociador que deberá instar el juez del concurso o para los supuestos en los que no se haya adoptado ningún acuerdo, también estarán incluidas las extinciones por voluntad del trabajador¹⁴⁷.

¹⁴⁵ FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., “*Jubilación anticipada involuntaria y voluntaria*”, Revista de Trabajo y Bienestar Social, núm. 163, 2022, p. 104.

¹⁴⁶ Cfr. del Real Decreto Legislativo 1/2020 de 5 de mayo.

¹⁴⁷ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 607.

También se considerará como extinción los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, todo esto sin perjuicio de que quepa, como se destaca en el artículo 207.1 LGSS, una sucesión de empresa del artículo 44 ET, esto provocaría según el citado art que se deban conservar los puestos de trabajo y por ende el personal afectado solo pasaría a prestar sus servicios bajo la organización y dirección del empresario cesionario, si no se tratase de un empresario individual, si no de una personalidad jurídica, el propio artículo 207.1 LGSS también lo consideraría como una causa extintiva¹⁴⁸.

Otros supuestos de cese se tratan de la extinción del contrato de trabajo motivado por la existencia de fuerza constatada por la autoridad laboral cualquiera sea el número de trabajadores afectados, conforme a lo establecido en el artículo 51.7 ET, además de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 del ET.

El artículo 40.1 ET se refiere a cuestiones de movilidad geográfica, más concretamente el traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centro de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El artículo 41.3 ET se refiere a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en estas se exige expresamente que el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial y también que dicha modificación hubiera afectado a cualquier condición de trabajo, esto excepto a la referida al “sistema de trabajo y rendimiento” en la empresa.

El artículo 50 ET se refiere a las justas causas de solicitud de extinción del contrato por parte del trabajador como puede ser la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin respeto de lo dispuesto por el artículo 41 ET y afectando la dignidad del trabajador¹⁴⁹.

Según lo dispuesto en el artículo 1.5 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, también podrán acceder a esta pensión de jubilación anticipada, cuando la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a una causa que impidiese la continuidad de la relación laboral, los siguientes colectivos:

¹⁴⁸ Cfr. de art. 207 LGSS.

¹⁴⁹ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 608.

Los beneficiarios de la prestación por desempleo, cuando esta se haya extinguido por agotamiento del plazo de duración o por pasar a ser pensionista de jubilación conforme a lo dispuesto en los apartados a) y e) del artículo 272 LGSS y los beneficiarios del subsidio por desempleo, de nivel asistencial y mayores de 55 años que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio por desempleo de prejubilación una vez agotada la prestación por desempleo y siempre que sigan inscritos en las oficinas del servicio público de empleo¹⁵⁰.

Cálculo de la cuantía.

Por lo que respecta al cálculo de la cuantía, también la Ley 21/2021 modifica los coeficientes reductores, tanto en su configuración como en su cuantía, que serán aplicables para calcular el monto final de la pensión de jubilación anticipada del artículo 207 LGSS.

La estructura de los nuevos coeficientes obliga a estar a las circunstancias del caso concreto y una vez examinadas dichas circunstancias se deberá valorar si se produce o no dicha minoración. En definitiva, la configuración y cuantía de los nuevos coeficientes reductores de la pensión de jubilación anticipada del artículo 207 LGSS implica la modificación de la fórmula de cálculo, quedando de la siguiente forma:

En primer lugar, los nuevos coeficientes reductores del art. 207.2 LGSS pasan aplicarse por “cada mes o fracción de mes” que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, en la redacción anterior a la Ley 21/2021, los coeficientes se aplicaban por cada “trimestre o fracción de trimestre” que faltaba para alcanzar la edad de jubilación.

En el artículo 207.2 LGSS se dispone que a los efectos de determinar la edad legal de jubilación se considerará como tal la que hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1 a) LGSS¹⁵¹.

En segundo lugar, los nuevos coeficientes ya no se fijan tan solo en función del periodo de cotización acreditado por el solicitante de la pensión, si no que se establecen en función de dos variables, la primera variable es el tiempo que se adelanta la jubilación, lo cual se fijará

¹⁵⁰ Cfr. del art. 1 del Real Decreto 1132/2002 de 31 de octubre.

¹⁵¹ GONZÁLEZ VELASCO, J., “*Jubilación anticipada involuntaria*”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 287, 2007, p. 227.

en meses, mientras que la segunda variable es el periodo cotizado aplicando coeficientes reductores diferentes en función de lo cotizado agrupándolo en diferentes grupos.

En tercer lugar, no se modifica la regla de cómputo de los periodos de cotización acreditados, la cual en ambas redacciones, la anterior y la posterior a la Ley 21/2021, se refieren a periodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo, tal y como lo dispone el artículo 207.2 en su último párrafo; por lo tanto la consideración de las mensualidades en lugar de los trimestres puede llegar a favorecer el cálculo de la reducción cuando la jubilación se solicite sin haber cumplido un periodo completo de cotización¹⁵².

Una última consideración es, las normas anteriores deberán interpretarse de acuerdo con la modificación operada por la Ley 21/2021 en el artículo 210.4 LGSS que indica que cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación anticipada por causas no imputables al trabajador hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquellos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización y una vez aplicados dichos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0.50% por cada trimestre o fracción de trimestre¹⁵³.

JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA O POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.

Regulación jurídica.

Esta modalidad fue establecida novedosamente por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y entró en vigor el día 17 de marzo de 2013, tal y como quedó estipulado en el Real Decreto ley 5/2013, de 15 de marzo¹⁵⁴. El acceso a esta modalidad de jubilación anticipada por voluntad del trabajador interesado exigirá, según lo dispuesto en el artículo 208.1 LGSS, el cumplimiento de los siguientes requisitos.

¹⁵² LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 608.

¹⁵³ Cfr. de art. 210 de la Ley 21/2021.

¹⁵⁴ FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., “*Jubilación anticipada involuntaria y voluntaria*”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 287, 2007, p. 108.

Se deberán tener cumplida una edad inferior en 2 años, como máximo, a la edad mínima de jubilación legalmente establecida, sin que resulten de aplicación a tal efecto los coeficientes reductores de la edad por razón de la actividad o de la discapacidad establecidos en el artículo 206 LGSS, además se deberá acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, en caso de no contar con dichos requisitos no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada¹⁵⁵.

Por lo que respecta a la determinación de la cuantía de la pensión, habrá que tener en cuenta que la Br se obtiene según las reglas generales del artículo 209 LGSS, aplicándose a su importe “el porcentaje que corresponda por meses de cotización completos (artículo 210.3 LGSS), no obstante, en el supuesto de que la Br de la pensión calculada conforme a las reglas generales del artículo 209 LGSS, resulte superior a la cuantía máxima de las pensiones establecida en el artículo 57 LGSS (el importe inicial de las pensiones contributivas de la SS no podrá superar la cuantía íntegra mensual que establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado), los coeficientes reductores por edad se aplicarán sobre dicha cuantía máxima¹⁵⁶. La cuantía resultante de aplicar a la Br el porcentaje correspondiente por meses de cotización será objeto de reducción mediante la aplicación “por cada mes o fracción de mes” que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad mínima de jubilación, que en cada caso corresponda de los coeficientes reductores que resulten del siguiente cuadro en función del periodo cotizado acreditado y los meses de anticipación.

Para determinar la edad legal de jubilación ordinaria que se toma como referencia, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de dicha edad legal de jubilación, a tal efecto se considerarán cotizados los años que le resten

¹⁵⁵ Cfr. del art. 208 LGSS.

¹⁵⁶ Cfr. del art. 209 LGSS.

al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que corresponda, cuando en la fecha de vencimiento no hubiera día equivalente a la inicial del cómputo, se considerará que el cumplimiento tiene lugar el último día del mes.

Para el cómputo de los periodos cotizados se tomarán los periodos completos sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo, mientras que el cómputo de los meses que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, se realizará de fecha a fecha, contados hacia atrás desde la fecha en que se cumpliría por el solicitante de la pensión, la edad legal de jubilación¹⁵⁷.

Cuando en el momento de acogerse a esta modalidad de jubilación el trabajador se encontrase percibiendo alguno de los subsidios por desempleo previstos en el artículo 274 LGSS, y lo haya hecho durante al menos 3 meses, le serán de aplicación los coeficientes reductores previstos para la jubilación anticipada por causas no imputables al trabajador o jubilación anticipada involuntaria¹⁵⁸.

JUBILACIÓN DEMORADA.

Introducción.

El legislador no solo se ha ocupado de regular la posibilidad de acceder a la pensión de jubilación antes del cumplimiento de la edad mínima de jubilación, si no que cada vez con mayor frecuencia ha venido incorporando supuestos que tienen como finalidad favorecer la prolongación de la vida activa más allá de la edad mínima de jubilación, esto ya sea a través de una pensión de mayor cuantía o compatibilizando el trabajo con la pensión¹⁵⁹.

En España, la introducción de las políticas contenidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, junto a las recomendaciones del Pacto de Toledo, han provocado distintas modificaciones relevantes de cara al mantenimiento sostenible de las pensiones en España. Un primer problema que sufre la jubilación demorada es el de la ausencia de definición jurídica del término, por lo que es necesario un análisis de su contenido para delimitar su conceptualización sistemática dentro del marco constitucional. Esto no impide que, de acuerdo con lo previsto en la Recomendación 12 del Pacto de Toledo, podamos decir que se trata de una institución que permite a la persona trabajadora

¹⁵⁷ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 611.

¹⁵⁸ FERNÁNDEZ PRIETO, M., *Jubilación anticipada voluntaria*, Madrid, Aranzadi, 2014, p. 173.

¹⁵⁹ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 617.

diferir voluntariamente la edad ordinaria de jubilación, postergándola, de acuerdo con las diferentes expectativas del solicitante¹⁶⁰.

Los beneficios que se pueden lograr con la jubilación demorada son por un lado el aporte de mayores ingresos para las personas en el momento en el que definitivamente acceden a la jubilación, además suponen nuevas contribuciones a la economía y rebaja costes al sistema, también permite a los trabajadores que presenten salud laboral, ampliar el momento de jubilación, eliminando una posible discriminación por edad.

En síntesis, podemos decir que la tendencia de la Unión Europea hacia la jubilación demorada refleja una respuesta pragmática a los desafíos demográficos y económicos presentes en la actualidad, sin embargo, encontrar el equilibrio entre el bienestar de los trabajadores mayores y la sostenibilidad del sistema pensiona, requerirá una cuidadosa planificación y adaptaciones continuas en las políticas y prácticas laborales¹⁶¹.

La Jubilación demorada vs redistribución del empleo.

El artículo 35 CE establece que todos los españoles tienen derecho al trabajo, este derecho se consagra dentro de una concepción humanitaria del trabajo relacionada con la propia dignidad del trabajador¹⁶².

En relación con el contenido, dimensión y límites del mencionado derecho constitucional, podemos añadir una resolución del TC-STC 2 de julio de 1981, la cual reconoce a dicho derecho un doble contenido, por un lado individual y por otro colectivo; se declara que el derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar, siendo que supone también el derecho a un puesto de trabajo y como tal presenta un aspecto individual y colectivo, ambos reconocidos en los artículos 35.1 y 40.1 de nuestra constitución española¹⁶³.

En su dimensión individual, se concreta el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación, y también el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, esto es, a no ser despedidos sin justa causa, mientras que en su dimensión colectiva el derecho al trabajo implica además un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo, pues en otro caso

¹⁶⁰ CASTRO MEDINA, R., *Las pensiones ante los retos que plantea la sociedad de riesgo*, Murcia, Laborum, 2024, p. 52.

¹⁶¹ VILLA TIerno, F., *Algunas reflexiones sobre la jubilación demorada*, Madrid, AEDTSS, 2024, p. 40

¹⁶² LORCA NAVARRETE, J., *Derechos fundamentales y jurisprudencia*, Madrid, Pirámide, 2007, p. 424.

¹⁶³ Cfr. de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981.

el ejercicio del derecho al trabajo por una parte de la población llevaría consigo a la negación de ese derecho para otra parte de la misma.

Con los presupuestos anteriormente mencionados podría plantearse si la jubilación demorada podría entrar en colisión con la dimensión colectiva antes citada. Al hilo de esto se podría partir de la mencionada resolución del TC- STC 2 de julio de 1981, puesto que plantea que la dimensión individual cede en favor de la dimensión colectiva, esto permitiría que el Tribunal reconozca la constitucionalidad de fijar una edad máxima de jubilación como causa de extinción de la relación laboral, porque aunque suponga una limitación al ejercicio del derecho al trabajo de unos trabajadores, sirve para garantizar el derecho al trabajo a otros, o dicho de otra forma, sirve para garantizar el reparto o redistribución del empleo¹⁶⁴.

En el mismo sentido, la STC 58/1985 se inclinó a favor del interés colectivo, este suponía limitar con carácter general la edad máxima de jubilación, pero siempre que garantizara el acceso al trabajador a la pensión de la Seguridad Social como forma de compensación. No obstante, esta doctrina ha ido vacilando a lo largo de los años como consecuencia de la influencia de las sucesivas políticas de empleo relacionadas con el envejecimiento activo¹⁶⁵.

Las políticas públicas ya empezaron a promover, desde el Consejo y la Comisión Europea, el envejecimiento activo, reconocido por primera vez en el año 2013 e integrado en el artículo 214 LGSS. El envejecimiento activo y la jubilación demorada, cuando las ponemos en contraposición, se trataría de las dos caras de una misma moneda, y podemos decir que esta sería la de las medidas políticas para retrasar la jubilación, por lo que no nos estaríamos separando de los argumentos en favor de la postergación de la edad de jubilación, posibilitando a las personas mayores seguir trabajando por encima de aquellos límites y retomando la vertiente individual del derecho a trabajar¹⁶⁶. En la actualidad, y con la entrada en vigor de la Ley 21/2021 se ha producido una tendencia generalizada hacia la postergación de la edad de jubilación a través de los distintos instrumentos que favorecen el retraso en el acceso a la pensión¹⁶⁷. Además, el acceso a la pensión de jubilación demorada se configura no solo como un incentivo complementario, si no que reviste como un derecho subjetivo que abarca, como afirma el Tribunal Supremo en la STS 1800/2023, de 26 de abril, la voluntad del beneficiario de una prestación de jubilación reconocida

¹⁶⁴ VILLA TIerno, F., *Algunas reflexiones sobre la jubilación demorada*, Madrid, AEDTSS, 2024, p. 41.

¹⁶⁵ Cfr. de la Sentencia del Tribunal Constitucional 58/1985.

¹⁶⁶ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 617.

¹⁶⁷ MALDONADO MOLINA, J., *La Jubilación Demorada*, Madrid, Aranzadi, 2024, p. 219.

inmediatamente después de su notificación, de poder solicitarla más adelante, en un momento posterior que le pueda ser más favorable por aumentar su periodo de cotización. El Tribunal añade que tal posibilidad no implica una renuncia al derecho de la jubilación, si no que se trataría de un deseo de no querer disfrutarla en la cuantía reconocida para poder solicitarla más adelante¹⁶⁸.

Encaje constitucional de la jubilación demorada.

Esta tendencia a reconocer la jubilación demorada como institución superadora de la discriminación por razón de la edad en la jubilación forzosa, puede justificarse en base a la doctrina del Tribunal Constitucional que reconoce el derecho a la igualdad como derecho a la diferencia, y también por el reconocimiento de situaciones de desigualdad que no constituyan discriminación¹⁶⁹.

En este sentido con la promulgación de la Ley 15/2022, clave para la igualdad de trato y no discriminación, no solo se justificaría la implementación de la jubilación demorada, si no que podría ocasionar la consideración de la jubilación forzosa como causa de discriminación indirecta, puesto que prohibir a las personas trabajar más tiempo del que estos deseen sería una cuestión de elección personal y libertad individual que se verían vulneradas por la normativa referente a la jubilación forzosa, esto supondría una flagrante discriminación que la norma pretende evitar¹⁷⁰.

Concepto y características.

A la jubilación demorada también se la puede calificar como jubilación diferida y se identifica como la opción voluntaria y disponible del trabajador para poder prolongar su vida laboral. Supone una alternativa para aquellos que busquen un aumento en la cuantía de la pensión de jubilación, esta institución presenta un fuerte carácter instrumental y funcional, pues desde el punto de vista del legislador, se erige como una herramienta para canalizar y dar sostenibilidad al sistema de pensiones¹⁷¹.

¹⁶⁸ Cfr. STS 1800/2023 de 26 de abril.

¹⁶⁹ PÉREZ LÓPEZ, J., *Jubilación demorada*, Madrid, Laborum, 2024, p. 39.

¹⁷⁰ VILLA TIERNO, F., *Algunas reflexiones sobre la jubilación demorada*, Madrid, AEDTSS, 2024, p. 50.

¹⁷¹ VILLA TIERNO, F., *Algunas reflexiones sobre la jubilación demorada*, Madrid, AEDTSS, 2024, p. 52.

Las principales características de la jubilación demorada son que tiene un carácter voluntario y personalísimo puesto que se trata de una petición de carácter rogada y exclusiva del trabajador, además presenta un elemento incentivador ya que pretende servir de premio para aquellos que busquen solicitarla; junto con esto también tiene un carácter económico o accesorio puesto que su reconocimiento se reduce a un complemento en la cuantía de la pensión de jubilación correspondiente.

A pesar que se ha afirmado que el objetivo de la jubilación demorada es la de introducir a las personas a trabajar más en la medida en que su salud se lo permita y facilitar fórmulas mixtas para compatibilizar la pensión con el trabajo, esta afirmación apenas delimita un esbozo de lo que es realmente la jubilación demorada, puesto que no entra en la verdadera naturaleza jurídica de la cuestión, puesto que la idea que subyace a la idea de “trabajar más en la medida que la salud se lo permita” se trataría de la concepción axiológica y antropológica del concepto del trabajo. Se debe superar el simple concepto de trabajo como fuente de ingresos para centrarnos en un trabajo que equivalga a un status social como sentimiento de utilidad o de ser productivo¹⁷².

El trabajador se verá beneficiado por dos ventajas que son, este se libera de la ruptura que supone el paso de una vida activa hacia otra pasiva y se beneficia de los incentivos derivados de la postergación de su jubilación; esto debido a que la jubilación supone el paso de una vida activa e inquieta a un estado de pasividad y de retiro¹⁷³.

Requisitos para su solicitud.

De conformidad con los artículos 165.1, 205.1 a), 205.1 b) y los apartados 2, 3 y 4 del artículo 210 de la LGSS, se requiere por parte del interesado los siguientes requisitos:

Estar afiliado y dado de alta en la Seguridad Social al momento de solicitar la jubilación demorada, junto con esto debe haber cumplido sesenta y siete años, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. Se tienen en cuenta los años de cotización acreditados en la fecha en la que se cumplió la edad ordinaria de jubilación, no las posteriores cotizaciones desde la presentación de la solicitud de

¹⁷² ARRÁZOLA LEZAUN, F., “*Jubilación, necesidad de reflexión*”, Revista de Servicios Sociales, núm. 22, 1993, p. 41.

¹⁷³ PÉREZ LÓPEZ, J., *Jubilación demorada*, Madrid, Laborum, 2024, p. 65.

demorar dicha jubilación, además debe tener cubierto un periodo mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente al momento de causar el derecho¹⁷⁴.

-Antes de la reforma introducida con el Real Decreto ley 11/2024, de 23 de diciembre, la jubilación demorada era incompatible con la jubilación activa, sin embargo, con la llegada del RD se elimina la incompatibilidad entre el complemento por demora y la jubilación activa, permitiendo a los trabajadores que busquen demorar su jubilación puedan combinar la pensión con el trabajo, aunque el complemento no se incrementará durante la jubilación activa, sin embargo, se sigue manteniendo la incompatibilidad entre la jubilación demorada y la jubilación parcial y la flexible¹⁷⁵.

Beneficios y ventajas de su adopción.

Esta bonificación por retraso de la jubilación es diferente según los años cotizados por parte del interesado y según la modalidad escogida por el mismo, se recogen 3 opciones a elección del interesado.

-Primera opción: un porcentaje adicional del 4% por cada año completo cotizado entre la fecha en que se cumplió la edad mínima de jubilación que proceda y la del hecho causante de la pensión, siempre que se acredite el resto de requisitos legales exigidos.

Con la llegada de la reforma de las jubilaciones introducida con el Real Decreto Ley 11/2024, de 13 de diciembre, esta primera opción ha sufrido una modificación, puesto que, a partir del segundo año completo de demora en la jubilación, para el cálculo del porcentaje se podrá computar periodos anuales de 6 meses e inferiores a un año, correspondiendo a dicho periodo un 2% adicional.

Además, el porcentaje adicional obtenido según lo establecido en los párrafos anteriores se sumará al que con carácter general le corresponda al interesado, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, hemos de tener en cuenta que está en ningún caso podrá ser superior al límite establecido en el artículo 57 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el cual se estipula que el importe inicial de las pensiones contributivas de la Seguridad Social no

¹⁷⁴ MALDONADO MOLINA, J., *La Jubilación Demorada*, Madrid, Aranzadi, 2024, p. 221.

¹⁷⁵ TÉLLEZ VALLE, V., *Jubilación demorada y empleo*, Madrid, Laborum, 2020, p. 94.

podrá superar la cuantía íntegra mensual que se establezca anualmente por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado¹⁷⁶.

En el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance el límite indicado en el párrafo anterior sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo solo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeando a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, esto también en cómputo anual¹⁷⁷.

-Segunda opción: una cantidad a tanta alzada, cuya cuantía vendrá determinada en función de los años de cotización acreditados en la fecha en que se cumplió la edad a la que se refiere el artículo 205.1 a). Siendo la fórmula la siguiente.

1ª Por cada año completo cotizado entre la fecha en que se cumplió la edad mínima de jubilación que proceda y la del hecho causante de la pensión, el complemento económico se corresponderá con el resultado de multiplicar la cuantía resultante de la fórmula siguiente por el número de años cotizados.

Cuando se haya cotizado menos de 44 años y 6 meses: $\text{Pago único} = 800(\text{Pensión inicial anual}/500)^{1/1,65}$.

Si se han cotizado, al menos, 44 años y 6 meses, la cifra anterior se aumenta en un 10%:
 $\text{Pago único} = 880(\text{Pensión inicial anual}/500)^{1/1,65}$.

2ª A partir del segundo año completo de demora, para el cálculo del complemento se podrán computar periodos superiores a 6 meses e inferiores a un año, correspondiendo a dichos periodos el resultado de multiplicar la cuantía de la fórmula anterior por 0.5.

Cuando concurren más de una pensión de jubilación sobre la que proceda aplicar este complemento y la suma de todas aquellas supere el importe de la pensión máxima anual, la cuantía a tanto alzada que corresponde a cada una de ellas se calculará tomando como pensión inicial anual el importe anual de la pensión ya minorada en aplicación de las normas de concurrencia de pensiones.

¹⁷⁶ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 617.

¹⁷⁷ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 618.

-Tercera opción: una opción mixta o combinación de las soluciones anteriores en los términos que se determine reglamentariamente, la regulación reglamentaria de esta tercera opción mixta ha sido desarrollada por el artículo 3 del Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido por el artículo 210.2 del texto refundido de la LGSS, aprobado por el Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en virtud de lo dispuesto en el mismo, las personas que opten por esta modalidad mixta de pago del complemento tendrán que acreditar, al menos, dos años completos cotizados entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión, siempre que al cumplir esa edad se hubiera reunido el periodo mínimo de cotización establecido para la pensión ordinaria (quince años, de los cuales dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho).

En este caso, el complemento se fijará del siguiente modo, cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión de jubilación se acredite un periodo de dos a diez años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de: (un 4% adicional por cada año de la mitad de ese periodo tomando el número entero inferior) + (una cantidad a tanta alzada por el resto del periodo considerado).

Cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión se acredite un periodo de once o más años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de: (una cantidad a tanta alzada por cinco años de ese periodo) + (un 4% adicional por cada uno de los años restantes).

En ambos casos, para el cómputo del periodo cotizado a considerar, se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

La elección se llevará a cabo por una sola vez en el momento de la solicitud de la pensión de jubilación, aplicándose la primera modalidad del 4% si no se opta por ninguna de las tres opciones previstas, sin que pueda ser modificada con posterioridad la modalidad aplicable. La percepción de este complemento es incompatible con el acceso al envejecimiento activo regulado en el artículo 214 LGSS. Como hemos mencionado anteriormente, el legislador ha dejado a opción del interesado la posibilidad de elegir entre un porcentaje adicional que se sumaría a la pensión a que se tenga derecho cuando cese su actividad profesional, una

especie de indemnización o cantidad a tanta alzada, calculada conforme a las reglas indicadas, o una combinación entre la pensión y la indemnización¹⁷⁸.

En el caso de que se opte por la pensión se deberán seguir las siguientes reglas, en lo que respecta al cumplimiento de la edad mínima de jubilación que en cada caso proceda, hay que tener en cuenta que esta puede ser tanto la prevista para la jubilación ordinaria como la que corresponda por aplicación de los coeficientes reductores de edad, esto debido a que en el artículo 3.2 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, se indica que se tendrá en cuenta a estos efectos “las bonificaciones o anticipaciones de edad que en su caso correspondan”.

En lo que respecta a la acreditación de los 15 años de cotización exigidos al cumplir la edad mínima de jubilación, el artículo 3.2 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, nos indica que serán computables los periodos de cotización que resulten acreditados en aplicación de los coeficientes reductores que correspondan por la realización de trabajos peligrosos o insalubres¹⁷⁹, además, en lo que respecta a la determinación de la base reguladora (Br) en estos casos, hay que tener en cuenta que, según lo establecido en el artículo 152 LGSS, que tanto las empresas como las personas trabajadoras quedarán exentas de cotizar por las contingencias comunes “salvo por la incapacidad temporal derivada de las mismas” (art. 151.1 LGSS), desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional (art. 152.2 LGSS) cuando se trate de trabajadores por cuenta ajena y socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas que “hayan alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación” que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1 a de la Ley General de la Seguridad Social¹⁸⁰.

JUBILACIÓN PARCIAL Y FLEXIBLE.

Introducción.

La sociedad de riesgo es una forma social que surge como consecuencia de la modernización de la sociedad industrial, el nacimiento de esta nueva forma social no se produce por un estallido político si no como consecuencia de la modernización de la sociedad industrial¹⁸¹.

¹⁷⁸ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 620.

¹⁷⁹ Cfr. del art. 3 del Real Decreto 1132/2002 de 31 de octubre.

¹⁸⁰ Cfr. del art 152 LGSS.

¹⁸¹ PLUMAR BELTRÁN, N., “*La jubilación parcial como manifestación de flexibilidad*”, Revista de Trabajo y Bienestar Social, núm. 82, 2005, p. 136.

Para poder hacer frente a la sociedad de riesgo se crearon unos mecanismos de jubilación, en nuestro ordenamiento jurídico, la idea principal es que el acceso a una pensión de jubilación implica el cese en la actividad laboral, sin embargo, con el RDL 16/2001 y posteriormente con la Ley 35/2002 se introdujeron importantes cambios que instauraron un nuevo modelo de jubilación que se calificó como gradual, flexible y progresiva, por lo que a partir de esta normativa podemos encontrarnos casos que son excepcionales a dicha regla general, entre ellos podemos citar la jubilación parcial y la jubilación flexible¹⁸².

La jubilación parcial.

Se trata de una figura que presenta una enorme complejidad, puesto que nos permite compatibilizar la percepción de la pensión con la posibilidad de mantenerse en activo en el ámbito laboral, por lo que podemos decir que su finalidad va más allá de la protección social que se brinda al trabajador, puesto que además gracias a este tipo de jubilación se consigue fomentar el empleo, el retiro progresivo del mercado de trabajo y la flexibilidad en la gestión del trabajo de la empresa. Debemos tener en cuenta que la jubilación parcial no solo afecta al trabajador que pretende jubilarse y a la Administración de la Seguridad Social, sino que en ella también intervienen la empresa y el trabajador relevista.

Este tipo de jubilación presenta dos modalidades diferentes en función de la edad con la que el solicitante pretenda acceder a la misma, por un lado, nos encontramos con una jubilación parcial que podemos calificar como una especie de prejubilación puesto que esta se solicita antes de cumplir la edad legal de jubilación, por otro lado, también existe un modelo que podríamos identificar como una especie de jubilación diferida puesto que se solicita una vez cumplida la edad legal de jubilación, al encontrarnos con dos modelos distintos de jubilación parcial podremos encontrarnos con requisitos que sean comunes y otros que sean diferentes para cada una de las modalidades¹⁸³.

La jubilación parcial anticipada.

De las dos modalidades de jubilación parcial podríamos decir que esta es la que más requisitos necesita que se cumplan para poder tener derecho acceder a ella, y debido a la obligatoriedad

¹⁸² ALARCÓN CARACUEL, M., “*El concepto de jubilación flexible*”, Revista de Trabajo y Bienestar Social, núm. 66, 2002, p. 117.

¹⁸³ BARRIOS BAUDOR, G., *La jubilación parcial y los contratos de trabajo*, Madrid, Aranzadi, 2013, p. 19.

de realizar un contrato de relevo y tener que cotizar por ambos trabajadores, suele caer en desuso ya que es necesario el acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador que busca jubilarse parcialmente, sin que pueda darse la posibilidad de imposición de una de las partes sobre la otra¹⁸⁴.

Debido a esto en algunas ocasiones solo se haga efectiva en los casos en los que se encuentre recogida por medio de un convenio colectivo como una especie de obligación hacia la empresa, esto porque mediante la negociación colectiva se puede llegar a incluir desde el grado mínimo en el que solo se prevé la posibilidad del trabajador de solicitar el acceso a la jubilación parcial y reconociendo el empresario la facultad de aceptarla o no, llegando al establecimiento de un mayor o menor número de condiciones o incluso regulando de forma detallada los aspectos relacionados con la jornada del trabajador jubilado parcialmente, junto a la duración del contrato de relevo e incluso el número de trabajadores que pueden verse beneficiados por este tipo de jubilación.

En cuanto a sus requisitos, primero vamos a analizar el ámbito subjetivo, en él se recoge únicamente a los trabajadores por cuenta ajena y a los socios trabajadores de cooperativas que hayan optado por la inclusión en el Régimen General y que por ende se consideran como asimilados a trabajadores por cuenta ajena¹⁸⁵, quedaran fuera de este ámbito subjetivo tanto los funcionarios públicos como el personal estatutario, esto debido a que en la previsión recogida por el artículo 26.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, ya que a pesar de seguir vigente no ha sido objeto de desarrollo reglamentario como si sucedió en el caso de los trabajadores por cuenta ajena¹⁸⁶.

Ahora pasando a analizar los requisitos objetivos, podemos destacar la obligación de estar contratado a tiempo completo y a pesar de no encontrarse especificado se entiende que es en el momento de solicitar la jubilación parcial anticipada y no durante la antigüedad, este requisito puede ser muy negativo sobre todo para las trabajadoras, ya que las mujeres son las que normalmente, con una enorme diferencia, suelen tener contratos de trabajo a tiempo parcial, lo cual imposibilitaría el poder acceder a este tipo de jubilación, otro requisito es la edad de acceso a la misma, existe pues una dualidad que combina la edad a la que se puede acceder con el número de años cotizados, esto ocasiona que para cada año se tengan dos opciones de edad en función de la cotización¹⁸⁷.

¹⁸⁴ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 616.

¹⁸⁵ BARRIOS BAUDOR, G., *La jubilación parcial y contratos de trabajo*, Madrid, Aranzadi, 2013, p. 20.

¹⁸⁶ Cfr. de art. 26 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

¹⁸⁷ BARRIOS BAUDOR, G., *La jubilación parcial y contratos de trabajo*, Madrid, Aranzadi, 2013, p. 21.

Hay que anticipar que gracias a la reforma actual con el Real Decreto Ley 11/2024, de 23 de diciembre se ha logrado flexibilizar este requisito que en la actualidad se permite acceder a la jubilación parcial hasta tres años antes de la edad ordinaria, sin embargo, no siempre fue así puesto que con la legislación anterior solo se permitía hasta dos años antes de la edad ordinaria.

Por lo que, para poder acceder a la jubilación parcial antes de la reforma, es decir, hasta la fecha de 31 de marzo de 2025 se debía contar con una edad mínima de 64 años y 8 meses para el caso de contar con menos de 38 años y 3 meses cotizados, o de 63 años para el caso de contar con 38 años y 3 meses o más cotizados; mientras que, para poder acceder después de la reforma, esto es, a partir del 1 de abril, se deberá contar con una edad mínima de 63 años y 8 meses para el caso de que se tenga menos de 38 años y 3 meses cotizados o de 62 años si se cuenta con 38 años y 3 meses cotizados¹⁸⁸.

Otro requisito que podemos deducir es que la cotización mínima exigida para dar derecho a la jubilación se sitúa en treinta y tres años, esto independientemente de que sean a tiempo completo o parcial, esto debido a que no se hace ninguna referencia expresa a ese extremo, aunque si se indica que respecto de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias aunque sí se computará el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año¹⁸⁹.

Para evitar la posibilidad de fraude cuando se solicita la jubilación se instauró otro requisito el cual consiste en la obligación de acreditar una antigüedad de al menos 6 años en la empresa, estos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial, sin embargo, para que el acceso no se volviese tan exageradamente estricto se tendrá en cuenta la antigüedad en los casos de sucesión de empresas o de trabajo en diferentes empresas del mismo grupo¹⁹⁰. Respecto de estos periodos de antigüedad, caben la posibilidad de que se hayan producido periodos de suspensión del contrato de trabajo bien sea como causa de una incapacidad temporal, por nacimiento de un hijo entre otros; por lo que parece lógico que sí que deberán computar para el periodo de antigüedad ya que en el caso de las suspensiones no se extingue el contrato de trabajo y en el de las excedencias forzosas viene recogido en el artículo 46 TRLET que sí computan. No ocurre igual con las excedencias voluntarias¹⁹¹.

¹⁸⁸ Cfr. Real Decreto Ley 11/2024 de 23 de diciembre.

¹⁸⁹ BARRIOS BAUDOR, G., *Jubilación parcial y contratos de trabajo*, Madrid, Aranzadi, 2013, p. 21.

¹⁹⁰ CALVO GALLEGOS, F., *La jubilación parcial y su permanente evolución*, Sevilla, Mergablum, 2016, p. 530.

¹⁹¹ CALVO GALLEGOS, F., *La jubilación parcial y su permanente evolución*, Sevilla, Mergablum, 2016, p. 531.

Si se cumplen todos los requisitos anteriores el siguiente paso sería el de la novación del contrato de trabajo del trabajador a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial porque se debe reducir su jornada de trabajo y como consecuencia de ello también su salario, sin embargo esta novación no sería extintiva sino modificativa, por lo que no se deberían de alterar las condiciones y la estructura del contrato anterior y por ende no afectaría a la antigüedad que tuviese el trabajador dentro de la empresa, la duración de este contrato será hasta que se produzca la jubilación total por parte del trabajador a tiempo parcial en el momento en el que se extinga la relación laboral¹⁹².

Respecto de la reducción de la jornada, al igual que sucede con la edad de acceso a la jubilación parcial, también ha sufrido una modificación con el Real Decreto Ley 11/2024, de 23 de diciembre quedando de la siguiente forma.

Antes de la reforma, la reducción de la jornada debería estar comprendida entre un 25% y un 50% del total de la jornada del trabajador, pero podía alcanzar hasta un 75% si el contrato de relevo era a jornada completa y de duración indefinida, mientras que después de la reforma, la reducción de la jornada se ampliará al rango de entre el 25% y el 75% como norma general por lo que se elimina la condición de que el contrato de relevo deba ser indefinido y a tiempo completo para poder acceder a dicho 75%.

También se incluye una excepción para las anticipaciones que sean superiores a 2 años, es decir, 3 años antes de la edad ordinaria, con esta excepción durante el primer año la reducción de la jornada debe estar entre un 20% y un 33%, mientras que a partir del segundo año dicha reducción podrá ajustarse al rango general establecido de 25% a 75%. Además, se permite la acumulación de la jornada, esto es, concentrar el tiempo de trabajo en días, semanas o meses, a través de un acuerdo individual o de una negociación colectiva¹⁹³.

Simultáneamente a la novación del contrato del trabajador relevado, la empresa está obligada simultáneamente a realizar un contrato de relevo con un tercero pasando este a ser conocido como relevista, este sustituirá la parte que el trabajador relevado deje de trabajar, ambos contratos deberán ser formalizados por escrito en el modelo oficial, este contrato de relevo presenta una serie de requisitos que deberán cumplirse, puesto que en el caso de no cumplirse no se permitirá el acceso a la jubilación parcial anticipada, esto porque a pesar de ser contratos independientes entre sí, debe existir una correlación entre ellos, tanto en la duración de los

¹⁹² RODRÍGUEZ IZQUIERDO, R., “*La jubilación flexible y la jubilación parcial*”, Revista de Seguridad Social y Laboral, núm. 152-153, p. 26.

¹⁹³ Cfr. Real Decreto Ley 11/2024 de 23 de diciembre.

mismos como en la duración de la jornada y en las bases de cotización de ambos trabajadores; la obligatoriedad de este contrato implica que, si la empresa no llega a concertarlo o lo hace de forma irregular o fraudulenta, el trabajador que desea acceder a la jubilación parcial no habrá cumplido con todos los requisitos de la misma y se le será denegada¹⁹⁴.

El contrato de relevo tiene unos requisitos entre los que se encuentra que debe ser concertado con un trabajador desempleado o con un trabajador con contrato temporal vinculado a la empresa, que debe ser la misma con la que se pacta la reducción de jornada del relevado, sin que se contemple la posibilidad de que sea realizado con otra empresa del mismo grupo ni que se realice a través de un contrato de puesta a disposición de una empresa de trabajo temporal (ETT); para el caso de que se trate de un trabajador en situación de desempleo parece intrascendente la circunstancia de que dicha situación provenga de un Expediente de Regulación de Empleo ya que a todos los efectos se encuentra desempleado y para el caso de la suspensión temporal debida al ERE sea inferior a la duración del contrato de relevo siempre se puede sustituir posteriormente al relevista cuando el primero deba incorporarse a su antigua empresa¹⁹⁵.

La jornada del trabajador relevista puede ser a tiempo completo o parcial, pero debe ser al menos igual a la reducción realizada por el trabajador relevado, y en el caso de que la reducción sea del 75% la jornada del relevista debe ser a tiempo completo.

En el caso de que la reducción de la jornada se vea aumentada durante los años en los que el trabajador relevado está disfrutando de esta modalidad, la empresa se verá obligada a compensar también ese aumento de reducción, esto ya sea a través de la ampliación de la jornada del trabajador relevista que ya está contratado, o para el caso de que este se negara a través de la contratación de un nuevo relevista que se encargue de compensar la ampliación de la reducción, teniendo entonces dos relevistas para un solo trabajador relevado; este nuevo relevista también deberá cumplir el requisito de estar desempleado o con contrato temporal en la empresa, para el caso de que el relevista tuviera un contrato a jornada completa no sería necesario hacer nada y respecto al horario de trabajo puede realizarse de forma simultánea o complementaria con el horario del trabajador relevado¹⁹⁶.

¹⁹⁴ CALVO GALLEG0, F., *La jubilación parcial y su permanente evolución*, Sevilla, Mergablum, 2007, p. 532.

¹⁹⁵ BARRIOS BAUDOR, G., *Jubilación parcial y contratos de trabajo*, Madrid, Aranzadi, 2013, p. 23.

¹⁹⁶ CALVO GALLEG0, F., *La jubilación parcial y su permanente evolución*, Sevilla, Mergablum, 2007, p. 540.

Otra característica de este contrato de relevo es la relacionada con las bases de cotización de los trabajadores, el contrato de relevo ha sufrido una modificación con el Real Decreto Ley 11/2024, de 23 de diciembre, quedando de la siguiente forma.

Antes de la reforma, el contrato de relevo era obligatorio en la jubilación parcial anticipada y podía ser temporal o indefinido y a tiempo parcial o completo, la base de cotización del relevista debía ser al menos del 65% del promedio de las bases de cotización de los últimos 6 meses del trabajador jubilado parcial, además la empresa y el trabajador cotizaban en proporción a la jornada reducida, lo que podía resultar en una base de cotización menor¹⁹⁷.

Después de la reforma, el contrato de relevo sigue siendo obligatorio en la jubilación parcial anticipada pero la diferencia radica en que ahora este debe ser indefinido y a tiempo completo en todos los casos por lo que se elimina la posibilidad de contratos temporales o a tiempo parcial, la base de cotización del relevista debe mantenerse en un mínimo del 65% del promedio de las bases de cotización del jubilado parcial, el contrato de relevo debe mantenerse al menos 2 años después de la extinción de la jubilación parcial y para la jubilación parcial anticipada, la empresa y el trabajador deben cotizar por el 80% de la base de cotización que hubiera correspondido si el trabajador continuara a jornada completa¹⁹⁸.

La norma no indica nada respecto de la actividad a realizar por parte del trabajador relevista ya que, aunque pudiera parecer que la idea es que el puesto de trabajo a ocupar por el mismo trabajador relevista sea el mismo que el del trabajador relevado, esto no tiene por qué ser así puesto que al no existir obligación podría tratarse de un trabajo similar o incluso uno diferente, sin embargo, una de las características que sí que se encuentra relacionada entre ambos trabajadores, esto es, entre el trabajador a tiempo parcial y el trabajador relevista, es la duración del contrato de relevo ya que, si se concierta por una duración determinada, este deberá ser como mínimo hasta que el trabajador relevado alcance la edad ordinaria de jubilación, y en el caso de que este siguiese trabajando, el contrato de relevo puede prorrogarse mediante un acuerdo con las partes por medio de periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado¹⁹⁹.

En el caso de que se haya concertado por tiempo indefinido, la duración debe de ser de al menos hasta los dos años después de que el trabajador relevado haya alcanzado la edad

¹⁹⁷ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 618.

¹⁹⁸ Cfr. Real Decreto 11/2024 de 23 de diciembre.

¹⁹⁹ ÁLVAREZ PATALLO, J., “La jubilación parcial”, *Revista de Derecho Público*, núm. 2, 2003, p. 85.

ordinaria de jubilación, en caso de que se extinga antes de cumplirse este periodo mínimo de dos años el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante ya que si no lo cumple será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial²⁰⁰.

Si el trabajador relevado solicita la jubilación anticipada con carácter total, el contrato de relevo debe continuar ya que tampoco se habría alcanzado la edad ordinaria de jubilación, pero si fuese el trabajador relevista el que decide cesar su actividad, el empresario será responsable de proceder a realizar otro contrato de relevo en los mismos términos que el originario para que se pueda mantener la percepción de la pensión de jubilación por parte del trabajador relevado y en caso de incumplimiento por parte del empresario, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial²⁰¹.

La jubilación parcial postergada.

Con la Ley 12/2001, de 9 de julio se introduce por primera vez la posibilidad de continuar con la actividad laboral a tiempo parcial simultaneándola con la jubilación parcial aun después de haber alcanzado la edad legal de jubilación o bien accediendo a la misma después de dicha edad siempre que se reúnan el resto de los requisitos para poder acceder a la jubilación²⁰².

El artículo 215.1 LGSS contempla un segundo tipo de jubilación parcial la cual se encuentra reservada para los trabajadores que hayan cumplido la edad mínima de jubilación, así las personas que alcancen la edad legal de jubilación podrán optar por la jubilación total si reúnen los requisitos de la misma o bien pueden optar por una jubilación parcial sin la necesidad de celebrar un contrato de relevo, siempre que se acrediten todos los requisitos comunes para poder acceder a la pensión de jubilación completa y se efectúe una reducción de la jornada laboral²⁰³.

Al igual que ha sucedido con la jubilación parcial anticipada, la jubilación parcial demorada también ha sufrido unos cambios como consecuencia del Real Decreto Ley 11/2024, de 23 de diciembre, estos cambios son.

²⁰⁰ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 615.

²⁰¹ FERNÁNDEZ ORRICO, F., *La contratación laboral a tiempo parcial y de relevo, obligaciones y responsabilidades empresariales*, Madrid, Cinca, 2018, p. 25.

²⁰² ORDÓÑEZ CASADO, I., *Los trabajadores maduros ante el reto del envejecimiento activo, especial atención a la empleabilidad, la protección del desempleo y la jubilación*, Madrid, Laborum, 2019, p. 321.

²⁰³ LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023, p. 616.

Antes de la reforma, había una reducción de la jornada de entre un 25% y un 50%, además para poder acceder a la misma debías alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria que hasta el 31/03/2025 era de 66 años y 6 meses o de 65 años si habías alcanzado los años de cotización exigibles (35 años de cotización para poder jubilarse con el 100%).

Después de la reforma, se estableció una reducción de la jornada de entre un 25% y un 75%, además con la reforma la edad legal de jubilación se ha quedado establecida en los 66 años y 8 meses, es decir, dos meses más que antes de la entrada en vigor del nuevo Real Decreto Ley, o de 65 años si cumplías con la cotización necesaria (38 años y 3 meses de cotización para poder jubilarse con el 100%)²⁰⁴.

Para poder solicitar este tipo de jubilación parcial no es necesario que el trabajador interesado tenga un contrato de trabajo a tiempo completo puesto que puede solicitarlo incluso con un contrato a tiempo parcial, además, tampoco es obligatorio la celebración de un contrato de relevo simultaneo para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por parte de la persona jubilada parcialmente, pero en el caso de que se decidiese llevar a cabo la celebración de dicho contrato de relevo, este deberá tener una duración que podrá ser indefinida o anual.

Respecto al periodo mínimo de cotización basta con cumplir los requisitos para el acceso a la jubilación, esto es, a los 15 años, de los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante, la cotización se mantiene igual pese a la reforma establecida por el Real Decreto Ley 11/2024, de 13 de diciembre²⁰⁵.

Una vez que se produzca la jubilación total se deberá volver a recalcular la base reguladora de la pensión de jubilación teniendo en cuenta las cotizaciones y el tiempo cotizado desde la edad de jubilación²⁰⁶.

La jubilación flexible.

La jubilación flexible conforma una especial categoría de jubilación creada ex lege y calificada como tal por el artículo 5 del Real Decreto 1132/2002, el trabajador se encuentra en una situación de jubilación flexible únicamente cuando el retorno al trabajo a tiempo parcial se produce desde la condición de jubilado, sin embargo, no se especifica que deba ser después de haber cumplido la edad para la jubilación ordinaria, sino que se puede acceder a ella a

²⁰⁴ Cfr. Real Decreto Ley 11/2024 de 23 de diciembre.

²⁰⁵ Cfr. Real Decreto Ley 11/2024 de 23 de diciembre.

²⁰⁶ ÁLVAREZ PATALLO, J., “La jubilación parcial.”, Revista de Derecho Público, núm. 2, 2003, p. 84.

pesar de haberse jubilado el trabajador de forma anticipada por lo que se puede acceder con una edad inferior a la edad ordinaria de jubilación o con una edad posterior a la misma²⁰⁷.

La figura de la jubilación flexible se introdujo con el artículo 1 de la Ley 35/2002, a través de una modificación del párrafo segundo del artículo 165.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), por el cual se estableció que “las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan y durante dicha situación se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable²⁰⁸.

Uno de los objetivos básicos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, fue la de permitir la prolongación de la actividad laboral de los trabajadores de más edad, lo cual genera indudables ventajas tanto para el propio trabajador como para el sistema de pensiones, con esta introducción se logra la moderación de la tradicional regla de la incompatibilidad entre el disfrute de la pensión de jubilación y el trabajo del pensionista, recogida con carácter general en el párrafo primero del artículo 165.1 de la LGSS de 1994 y en la actualidad en el artículo 213.1 LGSS.

Por lo tanto, la jubilación parcial y la jubilación flexible suponen una excepción a la regla de incompatibilidad establecida en el artículo 213.1 por el cual se establecía la incompatibilidad del disfrute de la pensión de jubilación con el trabajo del pensionista LGSS²⁰⁹.

El artículo 6 del Real Decreto 1132/2002 señala que el trabajador que busque disfrutar de la jubilación flexible deberá comunicar de forma previa a la Entidad Gestora el inicio de la actividad correspondiente, de tal forma que la no comunicación tendrá como efectos el carácter indebido de la pensión, en el importe correspondiente a la actividad a tiempo parcial desde la fecha de inicio de las correspondientes actividades y la obligación de reintegro de lo indebidamente percibido, todo esto sin perjuicio de las sanciones que procedan de acuerdo con lo previsto en la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social.

Una vez que se produzca el cese en el trabajo y que se haya comunicado dicho cese a la Entidad gestora competente, se procederá a restablecer la cuantía total de la pensión de jubilación que se venía percibiendo y que se vio minorada al iniciar la actividad, sin embargo,

²⁰⁷ FERNÁNDEZ PROL, F., *Retorno al mercado laboral tras la jubilación, especial referencia a la denominada jubilación flexible*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, p. 269.

²⁰⁸ CALVO GALLEGOS, F., *La jubilación flexible*, Sevilla, Mergablum, 2007, p. 225.

²⁰⁹ MONEREO PÉREZ, J., *Manual de Seguridad Social*, Granada, Tecnos, 2020, p. 373.

al haberse producido nuevas cotizaciones será necesario tener en cuenta que se procederá a calcular de nuevo la base reguladora.

El cálculo de la nueva base reguladora se realizará mediante el cómputo de las nuevas cotizaciones y aplicando las reglas vigentes en el momento del cese de la actividad, salvo que la aplicación de lo establecido en esta regla diese como resultado una reducción del importe de la base reguladora anterior, en cuyo caso se mantendrá esta última²¹⁰.

Como ya se ha mencionado anteriormente se conoce la situación de jubilación flexible como aquella derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, siempre que la jornada pactada se sitúe entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%; esto al menos era así hasta que con la reforma por el Real Decreto Ley 11/2024, de 13 de diciembre se subió ese tope del 50% hasta el 75% de la jornada completa por lo que se nos ofrece ahora una mayor flexibilidad.

Con este aumento de la jornada en mente, la pensión se deberá reducir proporcionalmente a la jornada trabajada, esto es que con una jornada del 75%, el pensionista cobrará solo el 25% de su pensión. Una novedad también introducida con este Real Decreto Ley es que se permitirá acumular la jornada en periodos, ya sea de días, semanas o meses, mediante un acuerdo individual o negociación colectiva.

Otra novedad introducida con el Real Decreto se encuentra en que la empresa y el trabajador deben cotizar por el 80% de la base de cotización que correspondería a la jornada completa, la cotización mínima se mantiene, puesto que al igual que antes para poder acceder a la jubilación flexible se deberán tener cotizados al menos 15 años, de los cuales 2 años en los últimos 15 ya cumplidos²¹¹.

Unas últimas consideraciones sobre este tipo de jubilación son que es compatible con las prestaciones por incapacidad temporal o de maternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial, sin embargo, es incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación, cualquiera que sea el Régimen en que se causen aquellas (según el artículo 7.1 y 7.2 del Real Decreto 1132/2002). Además, durante el percibo de la pensión de jubilación flexible, los titulares de la misma mantendrán la condición de pensionistas a

²¹⁰ RODRÍGUEZ IZQUIERDO, R., “*La jubilación flexible y parcial*”, Revista de Seguridad Social y Laboral, núm. 152-153, 2003, p. 26.

²¹¹ Cfr., el Real Decreto Ley 11/2024 de 23 de diciembre.

efectos de reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias (según el artículo 9 del Real Decreto 1132/2002)²¹².

²¹² Cfr., el art. 9 del Real Decreto 1132/2002 de 31 de octubre.

CONCLUSIONES.

Una vez realizado el estudio pertinente de la edad y jubilación contributiva, se han llegado a las siguientes conclusiones:

Primera: El Pacto de Toledo, junto con las múltiples revisiones que ha sufrido a lo largo de los años, se trata de un instrumento clave para la jubilación puesto que proporciona un marco consensuado y flexible para definir la edad de jubilación, equilibrando derechos de los trabajadores con la sostenibilidad del sistema de pensiones, además como curiosidad este año 2025 es el 30 aniversario del Pacto de Toledo puesto que su origen se remonta al año 1995.

Segunda: La edad de jubilación es un factor clave en nuestro sistema de pensiones basado en un modelo de reparto, puesto que su importancia proviene de garantizar la sostenibilidad del sistema ya que la edad de jubilación determina el tiempo de cotización de los trabajadores y el tiempo en el van a recibir la pensión de jubilación.

Tercera: La jubilación con edad reducida por razón de actividad se encuentra regulada a través del artículo 206 del Real Decreto Legislativo 8/2015, esta se trata de un modelo con mucho peso para nuestro sistema puesto que permite a ciertos trabajadores retirarse antes de la edad ordinaria de jubilación debido a la naturaleza peligrosa o insalubre de su ocupación, su importancia radica en la protección a la salud y al bienestar que brinda a la sociedad además de ser un incentivo para aquellos sectores considerados como críticos.

Cuarta: La jubilación con edad reducida por razón de discapacidad se encuentra regulada a través del artículo 206 bis del Real Decreto Legislativo 8/2015, este es un mecanismo crucial para muchos sistemas de Seguridad Social puesto permite a ciertas personas jubilarse anticipadamente, esto garantiza la protección de las personas que sufren de alguna discapacidad y que por ello enfrentan limitaciones laborales las cuales pueden generar limitaciones físicas o psíquicas que dificultan o imposibilitan el desempeño de ciertas actividades laborales.

Quinta: La jubilación anticipada involuntaria se encuentra regulada a través del artículo 207 del Real Decreto Legislativo 8/2015, se trata de un modelo en el que el trabajador se retira de forma anticipada de la vida activa no por elección propia, sino por circunstancias externas, esta es considerada como un fenómeno con profundas implicaciones económicas, sociales y personales, su importancia radica en la necesidad de abordarlo desde una perspectiva integral, promoviendo políticas que protejan a los trabajadores.

Sexta: La jubilación anticipada voluntaria se encuentra regulada a través del artículo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, esta es una alternativa atractiva puesto que permite retirarse al trabajador de la vida activa por su propia voluntad, por lo que ofrece la posibilidad de disfrutar con mayor libertad y bienestar siempre que se cumplan sus requisitos de acceso.

Séptima: La jubilación demorada se encuentra regulada a través del artículo 210 del Real Decreto Legislativo 8/2015, esta es entendida como la decisión de un trabajador de posponer el retiro laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, su importancia es crucial para el sistema de la Seguridad Social puesto que en contextos de envejecimiento de la población se permite reducir la presión sobre el sistema de las pensiones puesto que los trabajadores al trabajar más contribuyen con más cotizaciones, además se logra mitigar la escasez de mano de obra en ciertos sectores.

Octava: La jubilación parcial y flexible son unos modelos de jubilación que tienen como principal característica el permitir a los trabajadores reducir su jornada laboral y acceder a parte de su pensión mientras que siguen en activo por lo que se combinan ingresos laborales y de jubilación, con este mecanismo se logra también la sostenibilidad del sistema de pensiones pero su principal aporte es el de conceder una transición gradual hacia el retiro puesto que facilita un paso progresivo de adaptación hacia la jubilación completa.

Hay que decir que durante muchos años el sistema de Seguridad Social español se había caracterizado por la presencia de una regla general “la incompatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo”, no obstante, esta regla general presenta cada vez más excepciones, así sucede gracias a la jubilación parcial y flexible.

Novena: La evolución de la normativa de la jubilación en España ha sido un proceso gradual, desde el 2011 las reformas legislativas han buscado garantizar la sostenibilidad del sistema, con la edad de jubilación como un pilar central para ordenar las prestaciones y equilibrar las finanzas públicas, estas reformas se han enmarcado en las recomendaciones del Pacto de Toledo.

En el año 2011 bajo el gobierno del PSOE, se aprobó el Proyecto de Ley sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social, que entró en vigor el 1 de enero de 2013, introdujo cambios estructurales para reforzar la sostenibilidad como el aumento progresivo de la edad de jubilación, incrementándose la edad ordinaria de 65 a 67 años a implementar desde 2013 a 2027, este ajuste se diseñó para adaptarse al

aumento de la esperanza de vida y reducir la presión financiera sobre el sistema, sin embargo, se mantuvo la posibilidad de jubilarse a los 65 para quienes acreditaran un período de cotización exigido legalmente. También se introdujo el factor de sostenibilidad estableciendo un mecanismo para revisar los parámetros del sistema cada cinco años y ajustándolos según la evolución de la esperanza de vida.

El aumento de la edad de jubilación fue un elemento central para alargar la vida laboral, incrementando las cotizaciones y reduciendo el período de percepción de la pensión, lo que contribuye a la sostenibilidad financiera del sistema.

A partir del 2021 se impulsaron nuevas reformas dentro del marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) y las recomendaciones del Pacto de Toledo, estas reformas incluyeron la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, y la Ley 12/2022, de 30 de junio, las cuales abordaron la sostenibilidad a largo plazo y la equidad intergeneracional. La reforma del 2021 eliminó el factor de sostenibilidad debido a que este implicaba recortes automáticos en las pensiones iniciales y fue sustituido por un Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), con este mecanismo se introdujo una cotización adicional para reforzar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, evitando reducciones en las pensiones futuras y garantizando la sostenibilidad sin penalizar a las nuevas generaciones. Además, se amplió el período para calcular la base reguladora de la pensión de 25 a 27 años y se permitió elegir los 29 años anteriores al hecho causante.

El año 2023 con el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, marcó la culminación de las reformas del Componente 30 del PRTR, gracias a él se estableció un aumento gradual de las bases máximas de cotización, acompañado de un incremento correlativo de la pensión máxima, para reforzar los ingresos del sistema sin afectar la contributividad, además, se fortaleció la acción protectora del sistema, elevando las pensiones mínimas para jubilados de edad avanzada.

La edad continuó siendo un factor clave, ya que las medidas de prolongación voluntaria de la vida laboral y los ajustes en la cotización se diseñaron para mantener el equilibrio financiero frente al aumento de la esperanza de vida y la jubilación masiva de la generación del baby boom.

El año 2024 con la introducción del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, se centró en mejorar la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo, en línea con

la recomendación 12 del Pacto de Toledo, gracias a esto se facilitó la combinación de la pensión de jubilación con el trabajo, permitiendo a los jubilados mantener actividad laboral sin penalizaciones significativas, incentivando así la prolongación de la vida laboral.

Con la flexibilización de la jubilación activa y los incentivos para permanecer en el mercado laboral reflejan la importancia de la edad como herramienta para ordenar las prestaciones, puesto que al permitir a los trabajadores mayores seguir cotizando, se logra incrementar los ingresos del sistema, esto trae consigo la reducción del período de percepción de la pensión, contribuyendo a la sostenibilidad del sistema.

Muy recientemente se ha instaurado el Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, en él se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que se permite anticipar la edad de jubilación en el Sistema de la Seguridad Social en actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres; este procedimiento tiene como objetivo establecer un marco claro que permita identificar y evaluar aquellas actividades profesionales que, por sus condiciones mencionadas anteriormente, justifican la reducción de la edad ordinaria de jubilación.

Esto es de aplicación respecto de los trabajadores por cuenta ajena, autónomos y empleados públicos, sin embargo, no se aplica a colectivos que ya cuentan con regímenes de jubilación anticipada (por ejemplo, trabajadores del mar, mineros, personal de vuelo); esto es debido a que busca centrarse en nuevos colectivos, sectores o actividades que no posean una reducción de la edad de jubilación actualmente.

El procedimiento para solicitar la jubilación demorada consta de una solicitud presentada por organizaciones sindicales, asociaciones empresariales (para trabajadores por cuenta ajena), asociaciones profesionales (para autónomos) o administraciones públicas (para empleados públicos); tras la solicitud se elaborarán informes técnicos sobre la morbilidad, mortalidad y siniestralidad por parte de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Inspección de Trabajo y, en el caso de empleados públicos, el Ministerio de Transformación Digital.

Tras esto la comisión de evaluación emitirá un informe final que puede derivar en la aprobación de un nuevo real decreto para aplicar coeficientes reductores a un colectivo específico. Los coeficientes se deberán revisar obligatoriamente cada 10 años.

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.

- ALARCÓN CARACUEL, M., “*El concepto de jubilación flexible*”, Revista de Trabajo y Bienestar Social, núm. 66, 2002, pp. 117-152.
- ÁLVAREZ ALCOLEA, M., *La jubilación contributiva*, Madrid, Aranzadi, 2017.
- ÁLVAREZ PATALLO, J., “*La jubilación parcial*”, Revista de Derecho Público, núm. 2, 2003, pp. 81-92.
- ÁLVAREZ. M., *Pensiones*, Córdoba, Lid Editorial Empresarial, 2025.
- ÁLVAREZ MIRANDA NAVARRO, B., *El Pacto de Toledo: un punto de vista problemático*, Madrid, Iustel, 2010.
- ARRÁZOLA LEZAUN, F., “*Jubilación, necesidad de reflexión*”, Revista de Servicios Sociales, núm. 22, 1993, pp. 39-43.
- BAREA TEJEIRO, J., *El futuro de las pensiones en España*, Madrid, Tecnos, 2015.
- BARRIOS BAUDOR, G., “*La revisión del Pacto de Toledo*”, Revista de Trabajo y Bienestar Social, núm. 73, 2004, pp. 145-176.
- BARRIOS BAUDOR, G., *Jubilación parcial y contratos de trabajo*, Madrid, Aranzadi, 2013.
- BLASCO LAHOZ, J., *La reforma de la Seguridad Social: el Pacto de Toledo y su desarrollo*, Madrid, Tirant lo Blanch, 2013.
- CABEZA PEREIRO, J., *La incompatibilidad del trabajo con la pensión por jubilación*, Madrid, Aranzadi, 2008.
- CALVO GALLEGO, F., *La jubilación flexible*, Sevilla, Mergablum, 2007.
- CALVO GALLEGO, F., *La jubilación parcial y su permanente evolución*, Sevilla, Mergablum, 2016.
- CASTRO MEDINA, R., *Las pensiones ante los retos que plantea la sociedad de riesgo*, Murcia, Laborum, 2024.
- CANO GALÁN, Y., “*La reforma de las pensiones: el nuevo marco legal de la jubilación*”, Revista Doctrinal, núm. 3, 2022, p. 40-75.
- CARDENAL CARRO, M., *El nuevo Pacto de Toledo*, Madrid, Cinca, 2021.
- CABANILLAS BERMÚDEZ, J., *Valoración de la Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo 2020*, Madrid, Cinca, 2021.
- CABANILLAS BERMÚDEZ, J., *El Pacto de Toledo*, Madrid, Aranzadi, 2019.
- CARRASCAL, J., *Jubilación: la edad dorada*, Madrid, Pirámide, 2020.

- CAVAS MARTÍNEZ, F., *La reforma de la jubilación ordinaria*, Murcia, Laborum, 2012.
- DE LA FUENTE LAVÍN, M., “El Pacto de Toledo y la política de pensiones”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 28, 2021, pp. 241-261.
- DÍAZ CANEJA, M., *La reforma de la jubilación: ordinaria, parcial, anticipada y postergada*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.
- FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., “Jubilación anticipada involuntaria y voluntaria”, *Revista de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 163, 2022, p. 95-122.
- FERNÁNDEZ PRIETO, M., *Jubilación anticipada voluntaria*, Madrid, Aranzadi, 2014.
- FERNÁNDEZ PRIETO, M., “La jubilación anticipada por razón de actividad y discapacidad”, *Revista de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 163, 2022, pp. 129-162.
- FERNÁNDEZ PROL, F., *El retorno al mercado laboral tras la jubilación, especial referencia a la denominada jubilación flexible*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F., *Vejez y discapacidad: una realidad necesitada de especial protección social*, Madrid, Cinca, 2020.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F., *La contratación laboral a tiempo parcial y de relevo, obligaciones y responsabilidades empresariales*, Madrid, Cinca, 2018.
- GABRIEL ORTEGA LOZANO, P., *La pensión de Jubilación*, Murcia, Laborum, 2019.
- GARCÍA GALINDO, F., *La edad de jubilación*, Madrid, Aranzadi, 2013.
- GARCÍA LÓPEZ, E., *El Pacto de Toledo se queda corto*, Madrid, Cinca, 2021.
- GARCÍA VIÑA, J., *La dinámica del Derecho a la pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Barcelona, Atelier, 2020.
- GONZÁLEZ VELASCO, J., “Jubilación anticipada involuntaria”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 287, 2007, pp. 223-234.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S., “La jubilación ordinaria”, *Revista de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 112, 2011, pp. 133-164.
- GÓMEZ RODRÍGUEZ, J., “Pacto de Toledo: El futuro”, *Revista de Derecho Laboral*, núm. 3, 2021, pp. 93-107.
- GRANADO MARTÍNEZ, O., *El debate sobre la edad de jubilación*, Madrid, Cinca, 2019.
- GRINÁN MARTÍNEZ, J., *La vía del Pacto de Toledo*, Madrid, Cinca, 2019.
- GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ, M., *Pacto de Toledo*, Madrid, Cinca, 2021.

HERCE SAN MIGUEL, J., *La reforma de las pensiones ante la revisión del Pacto de Toledo*, Madrid, Aranzadi, 2021.

HIERRO HIERRO, F., *Pasajes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto*, Madrid, Aranzadi, 2020.

JARABO QUEMADA, R., *La pensión de jubilación*, Madrid, Aranzadi, 2015.

LAGUNA HOLZWARTH, E., *La jubilación anticipada involuntaria y la aplicación de coeficientes reductores*, Madrid, Aranzadi, 2010.

LÓPEZ GANDÍA, J., *Compatibilidad e incompatibilidades en la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010.

LÓPEZ JIMÉNEZ, J., “*La jubilación: opción o imposición social*”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 60, 1992, pp. 91-126.

LORCA NAVARRETE, J., *Derechos fundamentales y jurisprudencia*, Madrid, Pirámide, 2007.

LOZANO LARES, F., *Manual de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2023.

MARÍA BLÁZQUEZ, E., *Edad y pensión de jubilación: una oportunidad para hacer sostenible el sistema de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

MARTÍNEZ BARROSO, M., “*El impacto de las jubilaciones en el sistema de pensiones*”, *Revista de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 103, 2010, pp. 99-127.

MARTÍNEZ MATEO, C., *La jubilación de los trabajadores con discapacidad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

MALDONADO MOLINA, J., “*Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida*”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 467, 2022, p. 149-188.

MALDONADO MOLINA, J., *La protección de la vejez en España*, Madrid, Tirant lo Blanch, 2002.

MALDONADO MOLINA, J., “*Coeficiente reductor de la jubilación de los trabajadores con discapacidad*”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 1, 2016, pp. 149-154.

MALDONADO MOLINA, J., *La Jubilación Demorada*, Madrid, Aranzadi, 2024.

MARTÍNEZ SEPTIEN, J., *La jubilación: régimen jurídico y su procedimiento*, Valladolid, Lex Nova, 2017.

MIÑARRO YANINI, M., *La jubilación a edad reducida*, Madrid, Aranzadi, 2007.

MIGUEL PÉREZ, V., *Escuchar a la sociedad: ¿Es el Pacto de Toledo una respuesta?*, Madrid, Aranzadi, 2015.

- MONEREO PÉREZ, J., *Manual de Seguridad Social*, Granada, Tecnos, 2020.
- MONEREO PÉREZ, J., *La edad de jubilación*, Granada, Comares, 2012.
- MONEREO PÉREZ, J., *La Pensión de Jubilación: Estudio analítico y crítico tras los últimos procesos de reforma*, Granada, Comares, 2015.
- MONEREO PÉREZ, J., “El Pacto de Toledo 25 años después”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 25, 2020, pp. 13-32.
- MONTALVO CORREA, J., *Los acuerdos sociales celebrados en el marco de las Recomendaciones del Pacto de Toledo*, Madrid, Aranzadi, 2003.
- MONTOYA MELGAR, A., *El desarrollo normativo del Pacto de Toledo*, Madrid, Aranzadi, 1999.
- MUÑOZ, J., *Un análisis de los determinantes de la edad de jubilación mediante los modelos de duración*, Madrid, Aranzadi, 2007.
- ORDÓÑEZ CASADO, I., *Los trabajadores maduros ante el reto del envejecimiento activo, especial atención a la empleabilidad, la protección del desempleo y la jubilación*, Madrid, Laborum, 2019.
- ORTEGA LOZANO, P., “La pensión de jubilación”, *Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 16, 2016, pp. 123-126.
- PÉREZ LÓPEZ, J., *Jubilación demorada*, Madrid, Laborum, 2024.
- PIESCHACÓN VELASCO, C., *El estado de Bienestar y el Pacto de Toledo*, Madrid, Laborum, 2001.
- PLUMAR BELTRÁN, N., “La jubilación parcial como manifestación de flexibilidad”, *Revista de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 82, 2005, pp. 133-172.
- RAMÓN DÍEZ RODRÍGUEZ, J., “La pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social español”, *Revista de Derechos Humanos y Educación*, núm. 6, 2022, pp. 151-194.
- ROBLES, P., *Jubilación: La realización de trabajos penosos y tóxicos*, Madrid, Laborum, 2020.
- RODRÍGUEZ ADRADOS, F., *Jubilación*, Madrid, Aranzadi, 2016.
- RODRÍGUEZ IZQUIERDO, R., “La jubilación flexible y la jubilación parcial”, *Revista de Seguridad Social y Laboral*, núm. 152-153, 2003, pp. 25-29.
- RODRÍGUEZ PASTOR, G., *La pensión de jubilación ordinaria*, Madrid, Laborum, 2008.
- SÁNCHEZ FIERRO, J., *El Pacto de Toledo y la reforma de la Seguridad Social*, Madrid, Iustel, 1996.
- TÉLLEZ VALLE, V., *Jubilación demorada y empleo*, Madrid, Laborum, 2020.

TORTUREO PLAZA, J., *Materiales y reflexiones sobre el Pacto de Toledo*, Madrid, Iustel, 2014.

VILLA TIerno, F., *Algunas reflexiones sobre la jubilación demorada*, Madrid, AEDTSS, 2024.

LEGISLACIÓN UTILIZADA.

Constitución española de 1978

Decreto 2065/1974 de 30 de mayo

Real Decreto 298/1973 de 8 de febrero

Real Decreto 2205/1980 de 13 de junio

Real Decreto 1968/2011 de 18 de noviembre

Real Decreto 286/2015 de 7 de marzo

Real Decreto 453/2022 de 14 de junio

Real Decreto 2366/1984 de 26 de diciembre

Real Decreto 1559/1986 de 28 de junio

Real Decreto 2621/1986 de 24 de diciembre

Real Decreto 1311/2007 de 5 de octubre

Real Decreto 383/2008 de 14 de marzo

Real Decreto 1132/2002

Real Decreto Ley 11/2024 de 23 de diciembre

Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio

Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre

Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre

Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre

Real Decreto Legislativo 1/2020 de 5 de mayo

Ley 55/2003 de 16 de diciembre

Ley 40/2007 de 4 de diciembre

Ley 27/2011 de 1 de agosto

Ley 39/2015 de 1 de octubre

TABLA DE SIGLAS.

RDL: Real Decreto Legislativo

TRLET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

TS: Tribunal Supremo

TC: Tribunal Constitucional

ETT: Empresa de Trabajo Temporal

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

UE: Unión Europea

CE: Constitución Española

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

CCAA: Comunidad Autónoma

TGSS: Tesorería General de la Seguridad Social

SS: Seguridad Social

ET: Estatuto de los Trabajadores

